



## **Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais**

Trabajo de  
fin de grado

**Mercado laboral  
juvenil en España:  
sistema educativo e  
instituciones del  
mercado de trabajo**

Análisis comparado con  
Alemania y la Unión  
Europea

Iago Pérez Pérez

**Junio 2015**

# Resumen

Tras una larga fase de expansión económica, el estallido de la crisis en 2008 trajo consigo un importante deterioro del mercado laboral en España. En este trabajo nos centramos en uno de los colectivos que más han sufrido esta situación, los jóvenes. Si bien es cierto que el incremento de la tasa de paro juvenil no ha sido mayor al de otros grupos de edad, existen causas y problemas específicos que obligan a un estudio particular del mercado laboral juvenil. Entre dichas causas, analizaremos dos: la transición desde el sistema educativo al mercado laboral y las instituciones del mercado de trabajo, en particular, la dualidad del mismo y la consecuente temporalidad de los jóvenes y los salarios. Para ello, se lleva a cabo un análisis de los datos disponibles acerca de estos aspectos en nuestro país, comparándolos con la situación en Alemania, el país europeo que presenta un mejor comportamiento del mercado laboral juvenil y con el conjunto de la Unión Europea. De ello se extraen una serie de conclusiones que nos permiten entender cuáles son algunos de los problemas que debe afrontar la economía española para reducir sus elevadas tasas de paro juvenil.

Este trabajo tiene una extensión de 9.938 palabras.

# Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>2</b>
<b>Índice .....</b>	<b>3</b>
<b>Índice de tablas y gráficos .....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Planificación .....</b>	<b>8</b>
<b>Desarrollo del trabajo .....</b>	<b>9</b>
1    Evolución del mercado laboral de los jóvenes .....	9
2    Sistema educativo y transición al mercado laboral .....	16
2.1    Resultados de la educación en España .....	16
2.2    Sistemas educativos en Europa. El caso del sistema dual alemán .....	19
2.3    Posibles soluciones .....	25
3    Instituciones del mercado de trabajo .....	27
3.1    La dualidad del mercado laboral: el problema de la temporalidad .....	27
3.2    Salarios de los jóvenes y efecto del salario mínimo .....	32
<b>Conclusiones y ampliación .....</b>	<b>41</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>43</b>

# Índice de tablas y gráficos

TABLA 1. DESTRUCCIÓN EMPLEO JÓVENES POR TIPO DE CONTRATO EN ESPAÑA Y ALEMANIA. 2007-2009 (MILES) .....	28
TABLA 2. PRIMA SALARIAL DE LA EDUCACIÓN (%) .....	34
TABLA 3. SMI JÓVENES EUROPA .....	38
GRÁFICO 1. EMPLEO JÓVENES ESPAÑA (MILES) .....	10
GRÁFICO 2. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (%) .....	11
GRÁFICO 3. TASA DE DESMPLEO JUVENIL EN LOS PAÍSES UE 28 (%), AÑO 2013 .....	11
GRÁFICO 4. TASA DE DESEMPLEO CONJUNTO POBLACIÓN (%) .....	12
GRÁFICO 5. RATIO TASA DE DESEMPLEO JUVENIL/TASA DESEMPLEO MAYORES DE 25 .....	12
GRÁFICO 6. RATIO DESEMPLEO EN LOS PAÍSES UE28 (%), AÑO 2013 .....	13
GRÁFICO 7. TASA NEET (%) .....	14
GRÁFICO 8. TASA NEET EN LOS PAÍSES UE28 (%), AÑO 2013 .....	14
GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN JOVEN POR SITUACIÓN SOCIOLABORAL (2013).....	15
GRÁFICO 10. TASA DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO (%) .....	16
GRÁFICO 11. TASA NEET POR NIVEL DE EDUCATIVO ALCANZADO (%), AÑO 2013 .....	17
GRÁFICO 12. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN POR NIVEL EDUCATIVO (2013) .....	18
GRÁFICO 13. POBLACIÓN JOVEN EMPLEADA Y EN EDUCACIÓN FORMAL O INFORMAL (%), AÑO 2013 .....	18
GRÁFICO 14. TASA DE DESEMPLEO AL CABO DE 3 AÑOS O MENOS DE LA FINALIZACIÓN DE ESTUDIOS (%) .....	19
GRÁFICO 15. DISTRIBUCIÓN DE ACCESO A LOS TRES SECTORES DE SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.....	22
GRÁFICO 16. VÍAS SELECCIONADAS TRAS FINALIZACIÓN ESTUDIOS SECUNDARIOS.....	24
GRÁFICO 17. TASA DE TEMPORALIDAD JÓVENES (%) .....	27
GRÁFICO 18. TASA DE TEMPORALIDAD 25 A 39 AÑOS (%) .....	28
GRÁFICO 19. TASA TEMPORALIDAD JÓVENES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA (CLASIFICACIÓN NACE REV. 2).....	29

GRÁFICO 20. RAZONES EMPLEO TEMPORAL JÓVENES (% SOBRE CONTRATADOS TEMPORALMENTE) .....	30
GRÁFICO 21. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR (2012) .....	33
GRÁFICO 22. GANANCIA MEDIA POR HORA (€), AÑO 2010. ....	33
GRÁFICO 23. GANANCIA MEDIA POR HORA EN PARIDADES DE PODER ADQUISITIVO (€), AÑO 2010 .....	34
GRÁFICO 24. SMI EN PARIDADES DE PODER ADQUISITIVO (€) .....	36
GRÁFICO 25. ÍNDICE DE KAITZ CON RESPECTO AL SALARIO MEDIO (2013) .....	37
GRÁFICO 26. ÍNDICE DE KAITZ CON RESPECTO AL SALARIO MEDIANO (2013) .....	37

# Introducción

El mercado laboral en España presenta una de las peores tendencias entre los países europeos desde el año 2008. La tasa de desempleo del conjunto de la población activa alcanzó el 24,6% en 2014, lo que sitúa al mercado de trabajo en uno de los principales problemas, sino el principal, de nuestra economía. Nos encontramos asimismo con un problema particular y con efectos muy negativos sobre la economía española: el desempleo juvenil, con la tasa de paro más alta de la Unión Europea (UE) en el año 2014, que se sitúa por encima del 50%.

Resulta indudable que la situación del mercado laboral se encuentra estrechamente relacionada con la economía del país, tanto con su estructura productiva y su capacidad de generar puestos de trabajo como con otros aspectos de carácter coyuntural como la evolución de la economía y la fase del ciclo en la que se encuentra.

No obstante, existen otros factores que, *ceteris paribus*, llevan a situaciones diferentes. En general, podemos destacar entre dichos factores a las instituciones del mercado de trabajo o la política de empleo. Algunas de ellos afectan a todo el mercado laboral pero otras específicamente al juvenil, especialmente en lo referente a la transición desde la educación al mercado laboral.

Por ello, el objetivo de este trabajo es analizar la evolución del mercado laboral de los jóvenes en España, definida como la población entre 16 y 24 años, así como estudiar en qué medida estos factores motivan su mal funcionamiento. Estudiaremos tres de los mismos que, de acuerdo con la literatura económica, más afectan a la situación laboral de los jóvenes: la transición del sistema educativo al mercado laboral, la temporalidad y la situación y regulación de los salarios.

Para ello, combinaremos el análisis con un estudio comparativo con la UE y con Alemania, país que muestra el mejor dato en desempleo juvenil en el año 2014 en el conjunto de la UE y que cuenta con unas instituciones del mercado laboral y un sistema de transición al mercado laboral completamente diferentes al español.

El trabajo se divide de la siguiente forma. En la Sección 1 realizaremos un análisis descriptivo del mercado laboral de los jóvenes en España, Alemania y la UE. En la Sección 2 incluimos una breve revisión de la literatura acerca de los sistemas de transición del sistema educativo al mercado de trabajo, analizando con datos su incidencia sobre el mismo. En la Sección 3 revisaremos las diferencias en las instituciones del mercado laboral en España y Alemania, centrándonos en la temporalidad y la dualidad y en el salario mínimo. Finalmente, se incluyen unas conclusiones acerca de los resultados obtenidos.

# Planificación

A continuación se presenta un diagrama con la distribución temporal del trabajo a lo largo del curso. Me gustaría agradecer a mi tutor, Alberto Meixide, su disponibilidad y ayuda en las tutorías señaladas.

	Octubre				Noviembre				Enero					Febrero				
Actividades / Nº semana del año	41	42	43	44	45	46	47	48	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Tutorías																		
Elección del título y el tutor																		
Elección del tema																		
Revisión bibliográfica																		
Búsqueda de datos																		
Fijación objetivos e introducción																		
Elaboración Sección 2																		
Elaboración Sección 3																		
Elaboración conclusiones y resumen																		
Redacción final																		
	Marzo				Abril				Mayo					Junio				
Actividades / Nº semana del año	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Tutorías																		
Elección del título y el tutor																		
Elección del tema																		
Revisión bibliográfica																		
Búsqueda de datos																		
Fijación objetivos e introducción																		
Elaboración Sección 2																		
Elaboración Sección 3																		
Elaboración conclusiones y resumen																		
Redacción final																		
Entrega al tutor																		
Depósito																		



# Desarrollo del trabajo

## 1 Evolución del mercado laboral de los jóvenes

El objetivo de esta sección es analizar la evolución del mercado laboral de los jóvenes, definida como la población entre 16 y 24 años, en el período 1995-2013, prestando especial atención al período de crisis.

En primer lugar, estudiamos la evolución de la población joven en términos absolutos de acuerdo con su situación en el mercado laboral, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. Podemos distinguir dos períodos claramente diferenciados: 1995-2007 y 2008-2013. Durante el primer período se produjo una caída continua de la población potencialmente activa<sup>1</sup>, mientras que la población activa<sup>2</sup> se mantenía más o menos estable, lo que dio lugar a un aumento de la tasa de actividad<sup>3</sup> del 41,6% al 47,9%. Paralelamente, el número de empleados aumentaba, lo que, unido a las dos

---

<sup>1</sup> La población potencialmente activa o población en edad de trabajar, se define como la población entre 16 y 65 años. En este caso, hacemos referencia con este término a la población entre 16 y 24 años.

<sup>2</sup> La población activa comprende todas las personas que durante la semana de referencia (la anterior a la que corresponde realizar la entrevista), satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.

La población ocupada joven es la formada por todas aquellas personas entre 16 y 24 años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia.

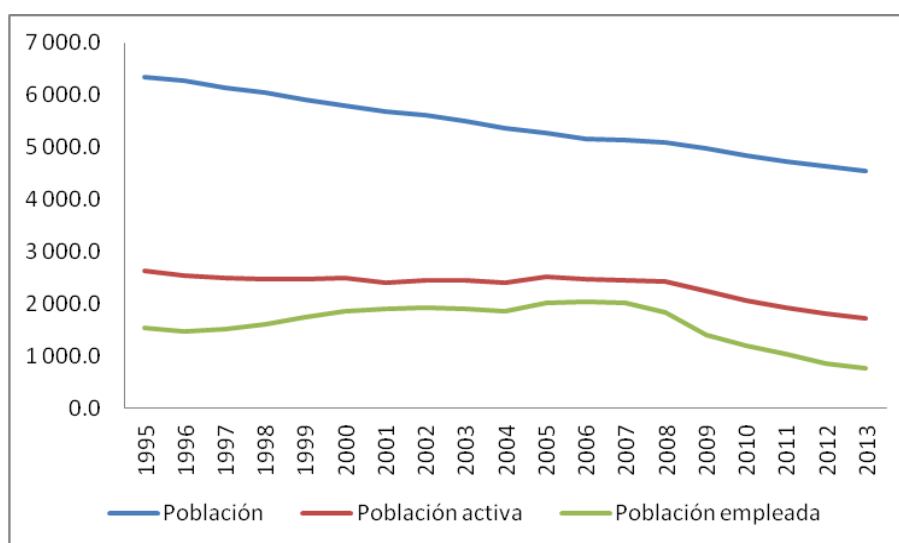
La población parada comprende a las personas entre 16 y 24 años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, en busca del mismo y disponibles para trabajar.

<sup>3</sup> La tasa de actividad se define como la relación entre la población activa y la población en edad de trabajar, para un mismo grupo de edad.

tendencias anteriores, llevaba a un incremento de la tasa de empleo<sup>4</sup>, del 24,2% al 39,2%, así como una caída de la tasa de desempleo<sup>5</sup>, del 41,9% al 18,1%.

Sin embargo, en el período de crisis, 2008-2013, mientras que la población seguía su tendencia descendente, la población activa comenzó a disminuir –aumentó la población en estudios pero también, como veremos posteriormente, la población que ni trabaja, ni estudia, ni recibe formación, en adelante NEET<sup>6</sup>- y el empleo todavía más. Por ello, la tasa de actividad cayó al 37,8%, la de empleo al 16,8% y la de desempleo alcanzó el 55,5%.

Gráfico 1. Empleo jóvenes España (miles)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

En comparación, la evolución del mercado laboral ha seguido en los últimos años un comportamiento diametralmente diferente en España y en Alemania. Nos centraremos para la comparativa en la tasa de desempleo de los menores de 25 años, así como en la del conjunto de la población.

Observamos en el Gráfico 2 que la tasa de desempleo juvenil en España se sitúa en valores extremadamente elevados, creciendo de forma muy rápida desde el año 2007 hasta alcanzar en 2013 un valor de 55,5%, el segundo más elevado de la UE 28. En el

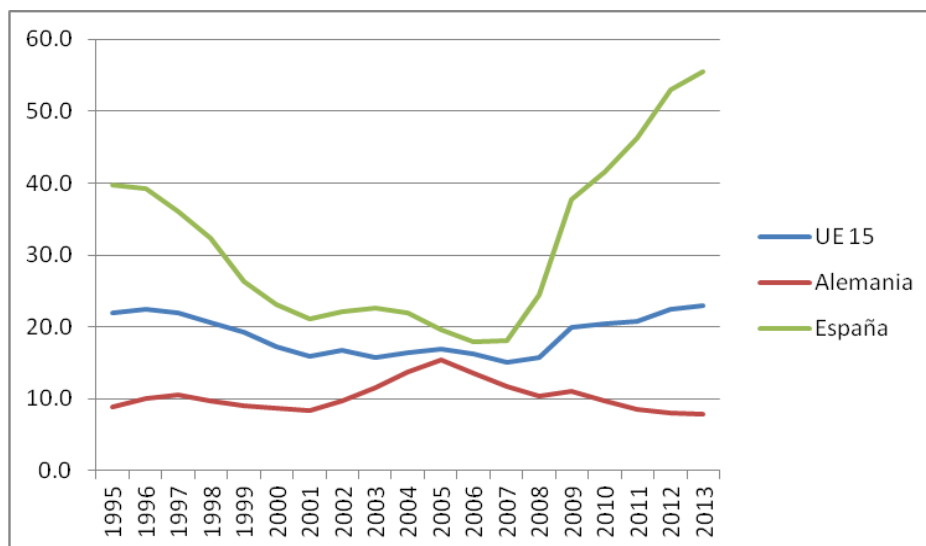
<sup>4</sup> La tasa de empleo se define como la relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar, para un mismo grupo de edad.

<sup>5</sup> La tasa de desempleo se define como la relación entre la población desempleada y la población activa, para un mismo grupo de edad.

<sup>6</sup> Acrónimo en inglés de *not in employment, education or training* (ni trabaja, ni estudia ni recibe formación). Se define como el porcentaje de población de entre 16 y 24 años que no está empleada ni educándose ni formándose. Así, el numerador del indicador está dado por el número de personas que no están empleadas (inactivas o desempleadas) y que no han recibido educación o formación en las cuatro semanas anteriores a la EPA. El denominador es la población de entre 16 y 24 años.

caso de Alemania alcanzó un pico del 15,4% en el año 2005 –al mismo tiempo que en España alcanzaba casi su punto mínimo- y a partir de ahí ha descendido de manera continuada.

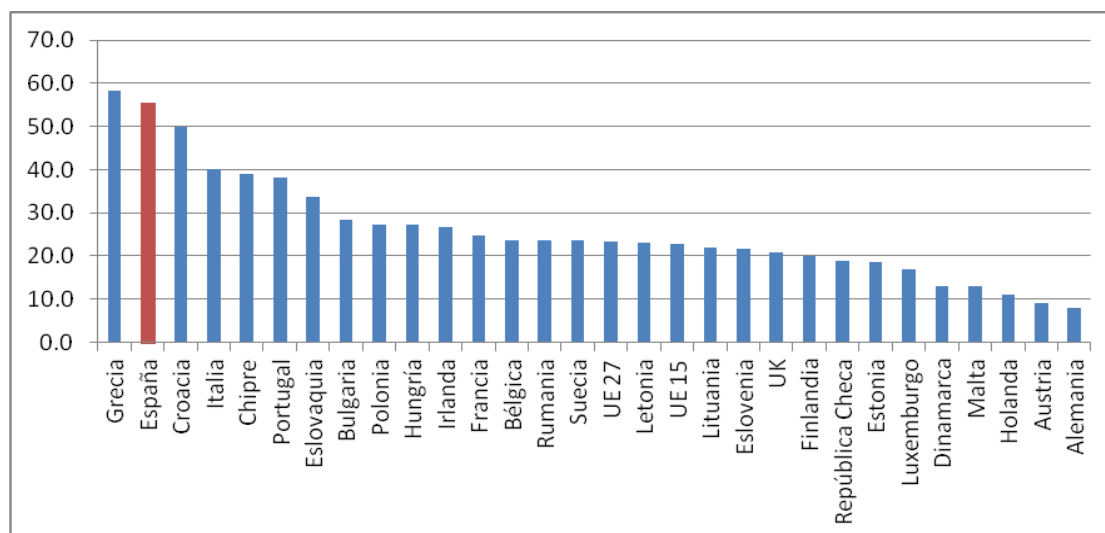
Gráfico 2. Tasa de desempleo juvenil (%)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Esto ha llevado a que, en el año 2013, España fuese el segundo país de la UE 28 con mayor tasa de desempleo juvenil mientras que Alemania el de menor (7,8%). Esta situación está representada en el Gráfico 3.

Gráfico 3. Tasa de desempleo juvenil en los países UE 28 (%), año 2013

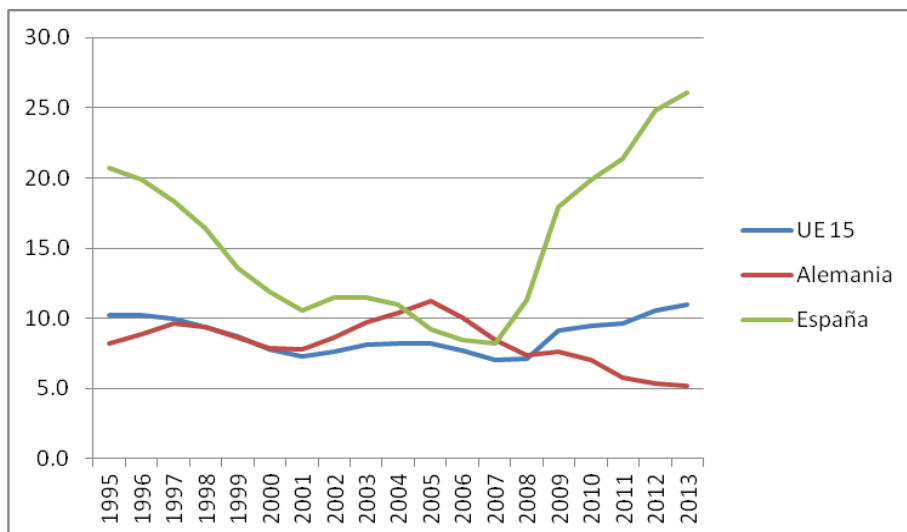


Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

En lo que respecta a la tasa de paro para el conjunto de la población activa la situación es similar (Gráfico 4). Además, los datos del Gráfico 5 nos indican que el acceso al mercado laboral es comparativamente más sencillo para los jóvenes alemanes que

para los españoles y resto de europeos pues sus tasas de desempleo son tan solo 1,5 veces superiores a las de los mayores de 25 años.

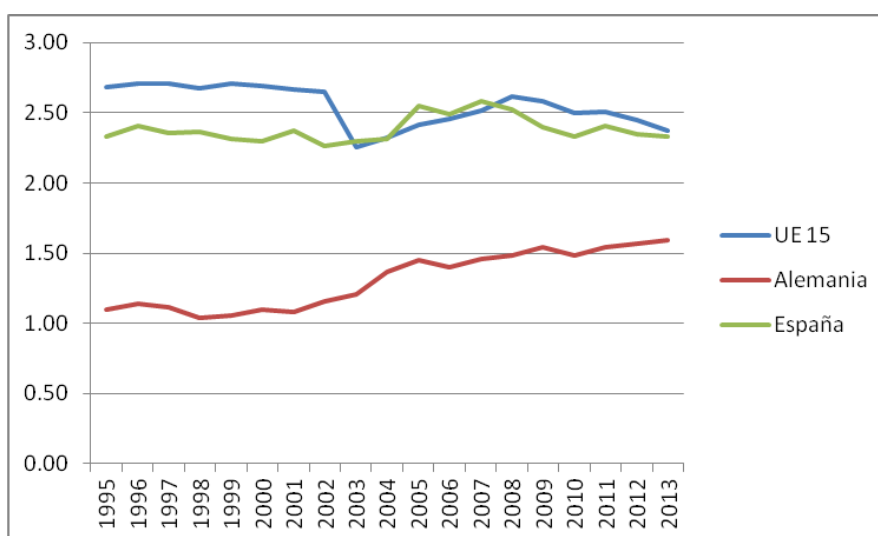
Gráfico 4. Tasa de desempleo conjunto población (%)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Todo esto podría sugerir que en España no existe un problema específico de paro juvenil, al menos con respecto a la UE, sino que el problema es del conjunto del mercado laboral. Si bien esto último es indudablemente cierto, existen deficiencias específicas del mercado laboral juvenil que dificultan la transición hacia él de los jóvenes españoles, esto es, las causas difieren y los problemas con los que se encuentran los jóvenes españoles también, tal y como se señala en García, J.R., (2011). Por ello, resulta de interés un análisis aislado del mismo.

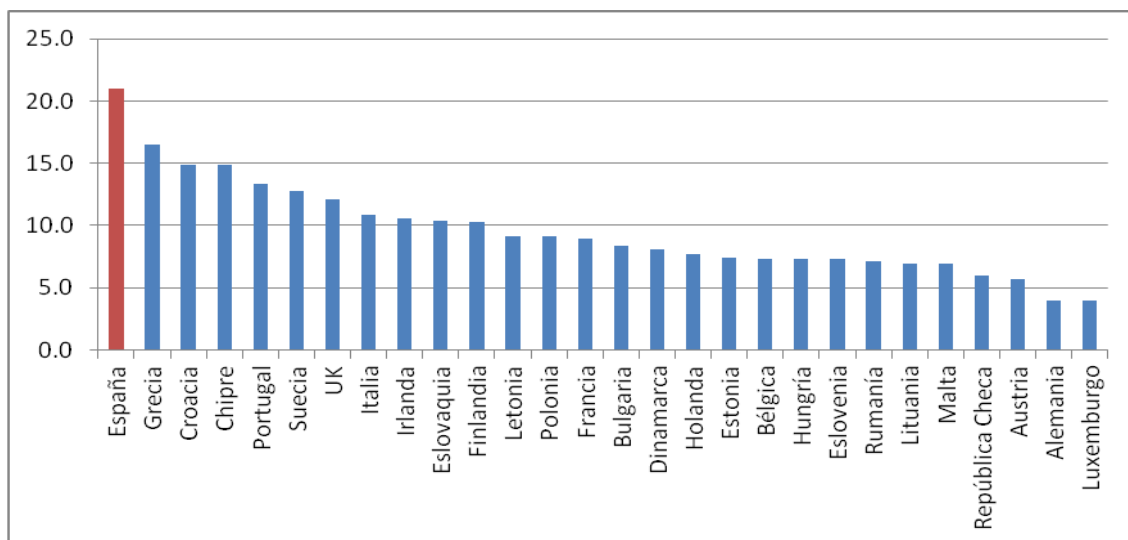
Gráfico 5. Ratio Tasa de desempleo juvenil/Tasa desempleo mayores de 25



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Otro indicador empleado para analizar el desempleo juvenil es el ratio de desempleo<sup>7</sup>. Algunos autores prefieren utilizar este indicador para estudiar el mercado laboral juvenil, debido a sus particularidades, ya que gran parte de la población se encuentra inactiva por estudios. España presentaba el ratio más elevado de la UE 28 en el 2013 siendo, además un 33% más elevado que el del segundo, Grecia.

Gráfico 6. Ratio desempleo en los países UE28 (%), año 2013

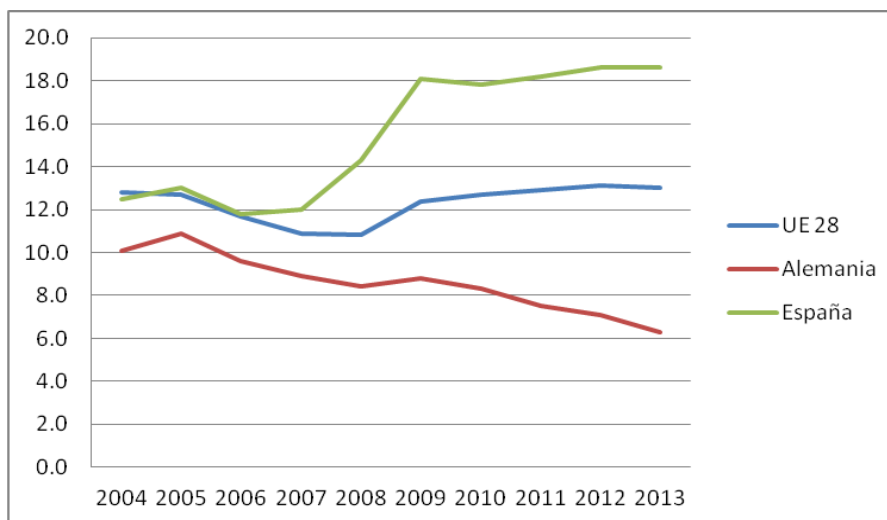


Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Podemos observar estas diferencias a través de un índice adicional, el NEET, definido al inicio de esta sección. Se trata de un indicador interesante para el estudio del mercado laboral juvenil, que completa a la tasa de paro, pues además de incluir a aquellos jóvenes que buscan empleo, recoge también a los jóvenes inactivos pero que no están estudiando. En el año 2013 el 18,6% de los jóvenes entre 16 y 24 años españoles ni estudiaban, ni buscaban empleo ni recibían formación, mientras que en Alemania este porcentaje se situaba en el 6,3%, muy por debajo de la media de la UE 28 (13%). Observamos en el Gráfico 7 como España y Alemania han experimentado un comportamiento divergente.

<sup>7</sup> Se define como la relación del total de desempleados sobre la población potencialmente activa. De esta forma, se diferencia de la tasa de desempleo en que no se calcula sobre la población activa.

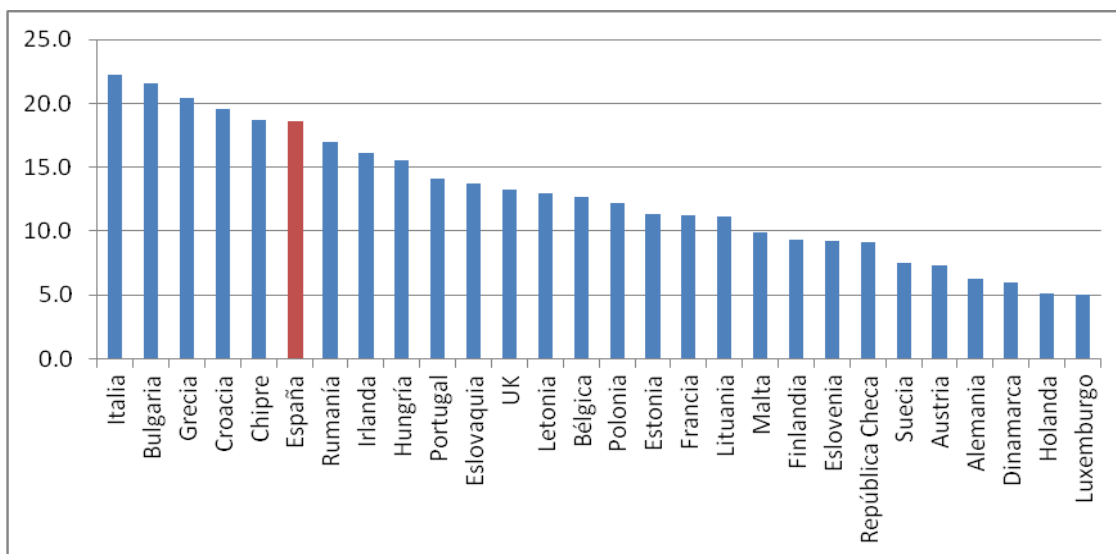
Gráfico 7. Tasa NEET (%)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Además, España presenta la sexta peor tasa NEET de todos los países de la UE 28.

Gráfico 8. Tasa NEET en los países UE28 (%), año 2013

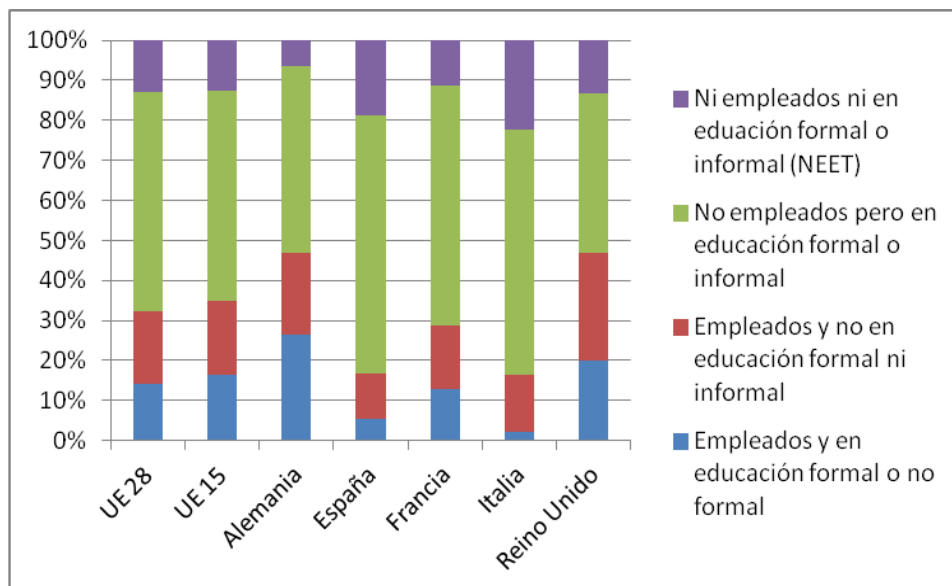


Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Este índice nos indica problemas tanto en la educación en España como en la transición desde esta al mercado laboral, al haber un número elevado de jóvenes que han abandonado su formación pero que no han conseguido un puesto de trabajo. Si lo ponemos en relación con las otras posibles situaciones sociolaborales: no empleados pero en educación, empleados pero no en educación o ambos, empleado y en educación, obtenemos el Gráfico 9, referido al año 2013. En él observamos dos características de España, y también de Italia: la tasa NEET es más elevada y la

combinación de empleo y educación es muy residual, a diferencia de otros países como Reino Unido y especialmente Alemania.

Gráfico 9. Distribución población joven por situación sociolaboral (2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de *Labour Force Survey*, Eurostat

Ahora bien, ¿cuáles son las causas de que España se encuentre a la cola de la UE en los indicadores principales del mercado laboral juvenil? Existe en la literatura económica un amplio consenso en que, si bien la coyuntura económica, así como las diferentes estructuras productivas, inciden de forma destacada en la diferencia entre países, existen otros dos grupos de factores que causan también estas diferencias: los sistemas de transición desde la educación al mercado laboral y las instituciones y regulación del mercado laboral, tal y como se señala en Dolado, Jansen, Felgueroso, Fuentes y Wölfl (2013) o Wölfl, A. y J. S. Mora-Sanguinetti (2011). De especial interés es el estudio realizado en Dolado et al. (2013) donde se realiza un análisis empírico comparado de los determinantes de las diferencias del mercado laboral entre países, partiendo de los microdatos de la EPA. Las conclusiones son similares para todos ellos<sup>8</sup> con respecto a España, pero poniendo el ejemplo de Alemania, se estima que de los 23 puntos porcentuales de diferencia en la tasa de desempleo, 10 corresponden a una distinta estructura productiva. Sin embargo, los 13 puntos restantes provienen de otras características entre las que destacan dos: la escasa experiencia laboral adquirida durante la etapa educativa -relacionada con la transición al mercado laboral- y el encadenamiento de contratos temporales en nuestro país -encuadrado en el estudio de las instituciones del mercado laboral. Es por ello que dedicaremos las dos siguientes secciones a cada uno de estos aspectos.

<sup>8</sup> El estudio analiza cinco países: Alemania, Francia, Holanda, Reino Unido y España

## 2 Sistema educativo y transición al mercado laboral

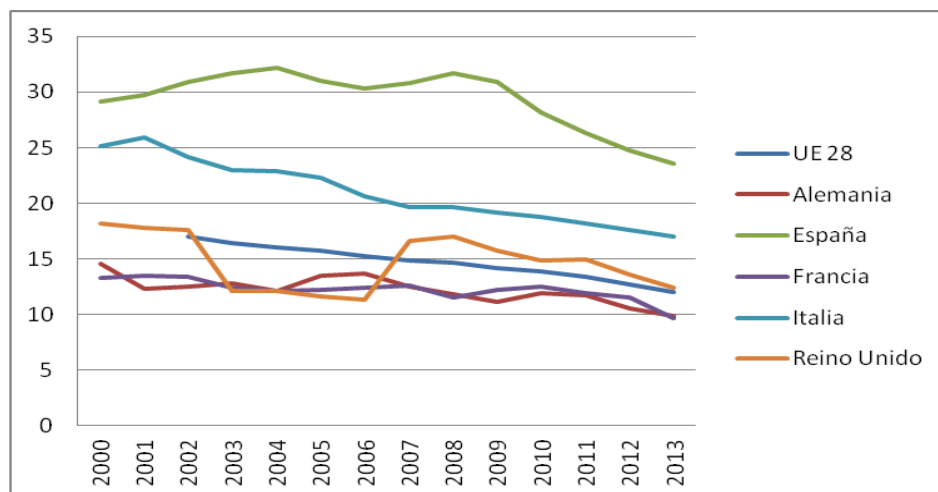
### 2.1 Resultados de la educación en España

Existe una extensa literatura económica que pone de manifiesto los importantes efectos positivos de la inversión en capital humano sobre el crecimiento y el desarrollo. El nivel educativo de la población española se ha incrementado espectacularmente desde la década de 1960. En la actualidad los niveles de población analfabeta, población con estudios superiores y la homogeneidad entre géneros en el acceso a la educación, se sitúan en los niveles de los países más desarrollados.

Por otro lado, existen también estudios que demuestran los importantes efectos positivos de una buena coordinación entre sistema educativo y mercado laboral, lo que permite lograr un aprovechamiento más eficiente de esa inversión en capital humano. Con anterioridad al análisis de estos estudios, de los datos disponibles podemos extraer varias conclusiones. Observamos en el sistema educativo español tres características diferenciales con respecto al alemán en particular y al europeo en general: la elevada tasa de abandono escolar temprano, la diferente estructura de la población por nivel de estudios y la escasa combinación de trabajo con estudios.

En primer lugar, la tasa de abandono escolar temprano<sup>9</sup> es muy superior en España al del resto de países europeos. En el año 2013, era del 23,6% en España, frente al 12% de la UE 28 y el 9,9% alemán.

Gráfico 10. Tasa de abandono escolar temprano (%)



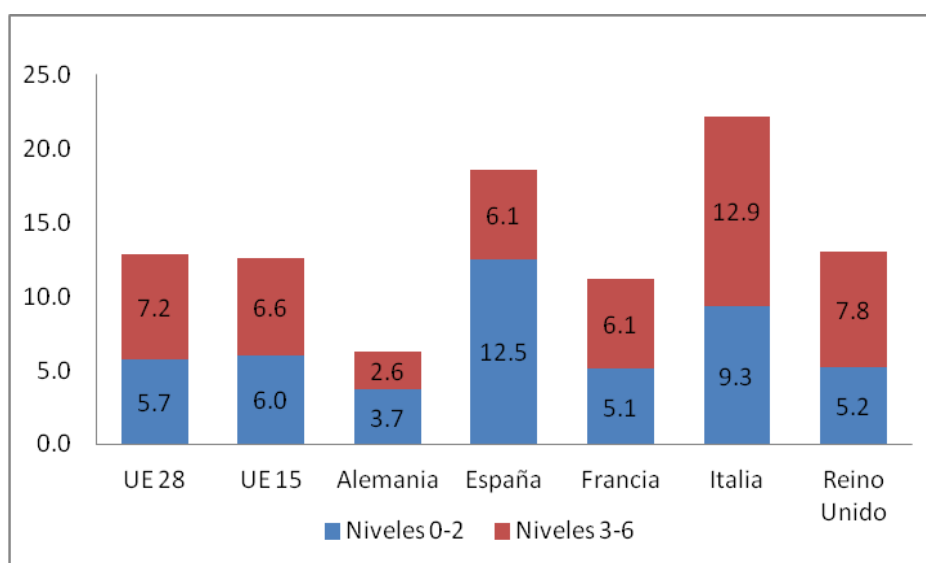
Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

<sup>9</sup> La tasa de abandono escolar se define como el número de personas entre 16 y 24 años que han alcanzado como máximo la educación secundaria obligatoria entre la población de ese mismo grupo de edad.



Se trata este de uno de los factores que explican la tasa NEET de España. Un elevado número de jóvenes abandonan la educación prematuramente, reduciendo sus probabilidades de éxito en el mercado laboral, por lo que muchos de ellos acaban formando parte de una población desempleada o inactiva pero que tampoco estudia. Si dividimos la tasa NEET por niveles de estudio<sup>10</sup> podemos contrastar este hecho. Vemos como, aún a pesar de que la tasa NEET de Italia es la más elevada de la UE, la parte de dicha tasa que corresponde a aquellos que han alcanzado como mucho estudios secundarios bajos, que se corresponden con aquellos incluidos en la tasa de abandono escolar, es más elevada en nuestro país, siendo esta además la mayor de la UE 28. Así, el 12,5% de los jóvenes españoles han abandonado prematuramente la educación y además ni trabajan, ni estudian, ni se forman.

Gráfico 11. Tasa NEET por nivel de educativo alcanzado (%), año 2013



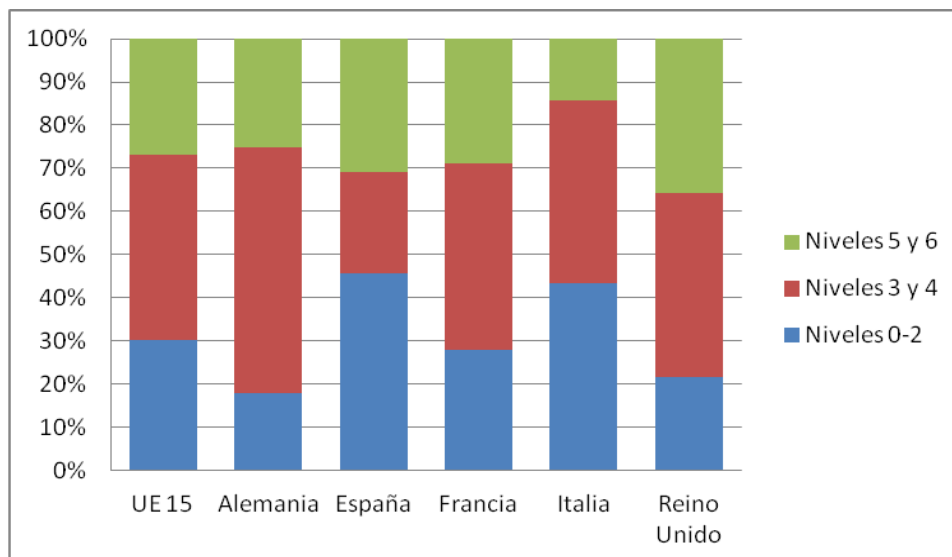
Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

En segundo lugar, la población española ha incrementado su nivel educativo a lo largo de las últimas décadas aunque la estructura por nivel educativo de la población sigue presentando diferencias con respecto a la europea. Si bien España ha convergido en el porcentaje de población con estudios superiores, aún es muy superior la de aquellos que no terminan estudios secundarios, tal y como nos apuntaban las altas tasas de abandono escolar. Como consecuencia de ello, el porcentaje de población con estudios

<sup>10</sup> A efectos de niveles de estudios, se sigue en este trabajo la metodología de Eurostat basada en la clasificación CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) o ISCED-1997 por sus siglas en inglés. En ella, niveles 0-2 son hasta la educación secundaria baja (Educación Secundaria Obligatoria en el sistema educativo español), niveles 3 y 4 son educación secundaria alta y educación postsecundaria no terciaria (Formación Profesional) y niveles 5 y 6 la educación terciaria.

secundarios es anormalmente reducido en nuestro país con respecto a los países de nuestro entorno (Gráfico 12).

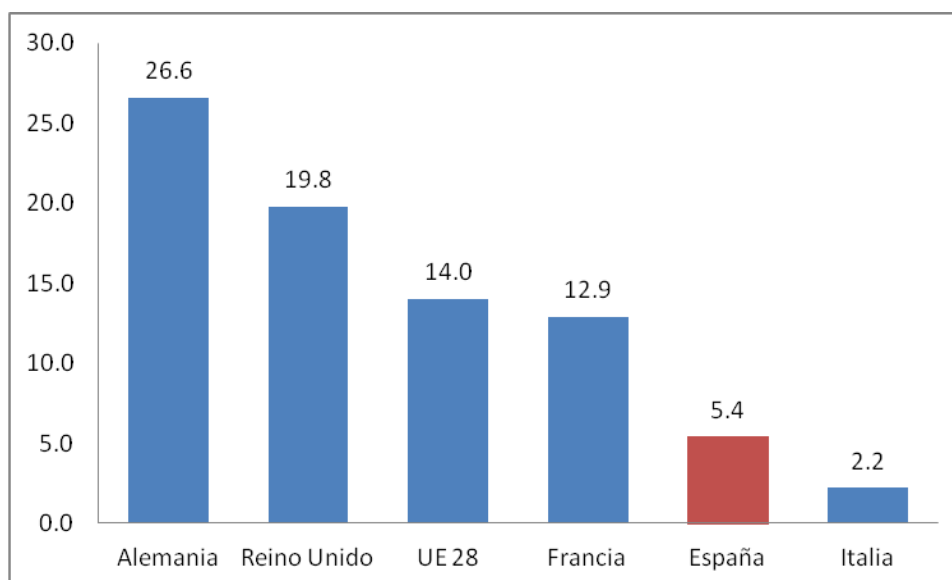
Gráfico 12. Estructura de la población por nivel educativo (2013)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Llegamos al tercer aspecto que queremos destacar y al que ya apuntaba el Gráfico 9, y es el hecho de que destaca en el mercado laboral español la baja proporción de jóvenes que combinan el empleo con estudios o formación, siendo este un factor que facilita la transición de la escuela al trabajo. (Dolado, J.J. et al., 2013).

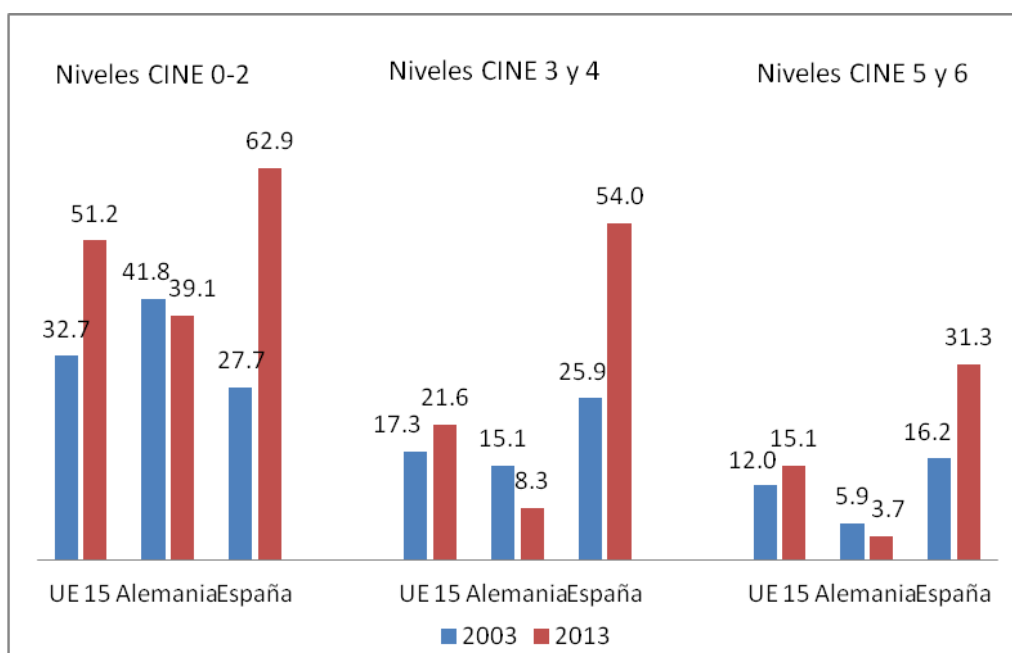
Gráfico 13. Población joven empleada y en educación formal o informal (%), año 2013



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Finalmente, apuntar que observamos una relación positiva entre nivel de estudios y empleo, tanto en la UE como Alemania y España (Gráfico 14).

Gráfico 14. Tasa de desempleo al cabo de 3 años o menos de la finalización de estudios (%)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

## 2.2 Sistemas educativos en Europa. El caso del sistema dual alemán

Uno de los aspectos en los que se han centrado los estudios recientes para disminuir las elevadas tasas de abandono escolar es potenciar la Formación Profesional.

Existe un gran número de trabajos que estudian los sistemas educativos bajo este punto de vista. Una primera aproximación es la incluida en Caroleo, F.E. y Pastore, F (2003) que distingue tres tipos de sistemas de transición del sistema educativo al mercado laboral: secuencial rígido, secuencial flexible y dual.

En el sistema secuencial rígido, en general, se considera que los individuos deben entrar en el mercado laboral una vez han finalizado la educación formal y fundamentalmente de orientación académica. Es un sistema característico de los países del sur de Europa que falla especialmente en las alternativas de carácter profesional a aquellos que quieren incorporarse al mercado laboral con anterioridad. El sistema imperante en los países nórdicos es también secuencial pero con mayor flexibilidad pues ofrece a los estudiantes tres vías: acceso al mercado laboral a través de la educación superior, la vía profesional y la vía de trabajo-formación. Los jóvenes deben tomar esta decisión a una edad muy temprana pero el sistema tiene flexibilidad para modificar la vía.

El tercer sistema es característico de los países de habla germana y próximos como Dinamarca, el conocido como sistema dual. Una explicación exhaustiva puede encontrarse en Hoeckel, K. y Schwartz, R. (2010) y en Tremblay, D-G. Y Le Bot, I. (2003). Es un mecanismo similar al anterior pero en el que el aspecto diferencial es que dentro de la orientación profesional el sistema imperante es el de formación dual. Este se caracteriza porque combina formación remunerada en la empresa con clases en las escuelas de formación profesional.

No obstante, para el análisis del sistema dual alemán es necesario hacer previamente una breve referencia a su sistema educativo en conjunto, para lo que seguiremos a Hoeckel, K. y Schwartz, R. (2010) y Pont, M.M.B. (2011).

A la edad de 10 años y con posterioridad a la educación primaria común que se imparte en las *Grundschulen*, se accede a los distintos tipos de escuelas de educación secundaria básica obligatoria –la educación Secundaria 1 que abarca desde los 11 años hasta los 16- cuya decisión se toma por acuerdo entre los padres y la escuela. Estos tipos son: el *Gymnasium*, con orientación académica y materias de nivel más elevado, ya que habilita para el ingreso en la Universidad; el *Realschule*, con una formación académica pero menos exigente y que habilita para acceder a la etapa de Secundaria 2, a los centros de Formación Profesional o al nivel Secundaria 2 del *Gymnasium* (preparatorio para la universidad); el *Hauptschule*, de carácter más básico y que habilita únicamente para la Formación Profesional (para la que tiene la función de transmitir una cultura general amplia) y finalmente la *Gesamtschule*, que ofrece más de un itinerario pero que es la que cuenta con menos acogida, aunque en expansión en los últimos años. El último año o los últimos dos del nivel de Secundaria 1 es más un curso de orientación de hacia dónde va a querer dirigirse el alumno en el nivel de Secundaria 2 que un curso académico propiamente dicho.

Así, podemos ver aquí el carácter diferencial de la educación alemana y tempranamente segregador, al que a la edad de 11 años, ya deben optar por orientaciones que les conducirán a un futuro académico o profesional. Por ello, el sistema ha introducido recientemente mecanismos para acceder a la universidad a través de otras vías.

Figura 1. Sistema educativo alemán

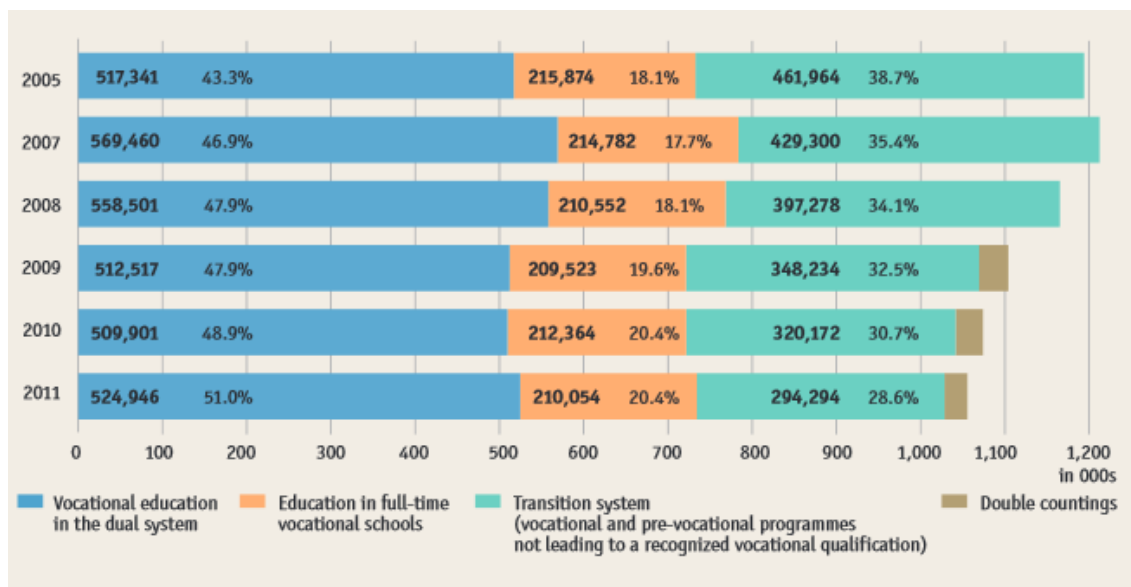
Años lectivos					Edad	
17	S. Terciario	Universidades	Institutos Superiores especializados	Escuelas Superiores	22	
16					21	
15					20	
14					19	
13	Secundaria 2	Gymnasium Ciclo superior (Bachillerato)	Berufsschulen Escuelas profesionales (Bachillerato especializado)	Berufsschulen Escuela profesional Sistema dual de aprendizaje	18	
12					17	
11					16	
Escuela Secundaria nivel II						
10	Secundaria 1	Gymnasium Ciclo inferior de Secundaria	Gesamtschule Integración de los 3 tipos de escuelas de secundaria (de nueva creación)	Realschule Secundaria Profesional (nivel medio)	Hauptschule (nivel inferior)	15
9						14
8						13
7						12
6						11
5						10
Escuela Secundaria nivel I						
4	Primaria	Escuela Básica de Primaria (Grundschulen)			9	
3					8	
2					7	
1					6	
		Educación Infantil o Preescolar (Kindergärten) opcional y de pago			5	
					4	
					3	
[Estructura del sistema educativo alemán]						

Fuente: Pont, M.M.B. (2011)

Una vez finalizado el nivel de Secundaria 1, la orientación profesional en el nivel Secundaria 2 ofrece tres vías: la formación dual, la formación a tiempo completo y el sistema de transición a la formación profesional<sup>11</sup>. En el Gráfico 15 podemos ver la distribución del acceso a los tres sectores para los años de 2005 a 2011.

<sup>11</sup> Este último, de duración de un año, está pensado para los alumnos que no cumplen los requisitos para acceder a los otros dos, para que alcancen dichos requisitos mínimos y accedan en el año siguiente. Esto ocurre sobre todo con aquellos que han realizado sus estudios de educación secundaria 1 en la Hauptschule.

Gráfico 15. Distribución de acceso a los tres sectores de sistema de Formación Profesional



Fuente: Education in Germany 2012

Centrando a su vez el análisis en el sistema de formación dual, se caracteriza por ser un sistema muy complejo, como el sistema educativo alemán en su conjunto. En Tremblay, D-G. y Le Bot, I. (2003) se distinguen tres principios que rigen el sistema: el principio de dualidad, el principio de primacía de la profesión cualificada y el principio de consenso.

El principio de dualidad se manifiesta en primer término en un plano formativo, pues esta consiste en 1 o 2 días por semana de clase en la escuela profesional –de los que un tercio corresponden a educación general y el tiempo restante a formación relacionada con su orientación profesional- y en 3 o 4 días por semana de trabajo en la empresa. Para la incorporación al sistema dual son las propias empresas las que seleccionan a los estudiantes a los que solo se les exige como requisito la finalización del nivel Secundaria 1, aunque el propio proceso de concurrencia hace que se seleccione a aquellos que cuenten con una mejor preparación.

La relación entre el estudiante y la empresa es de carácter laboral, a cambio de un salario que varía en función del sector y que se va incrementando a lo largo de la formación. Además, la empresa sufraga las cotizaciones a la seguridad social, desempleo y jubilación. La dualidad también se manifiesta desde el punto de vista de la financiación en la que intervienen el Estado y la empresa. La financiación de la formación en la empresa corresponde a la propia empresa mientras que la formación en el centro educativo corresponde a los *Länder*<sup>12</sup>. Se estima que el coste para la empresa de la formación del estudiante se sitúa en torno a los 18.000€. Tradicionalmente no han existido transferencias de los *Länder* o del Gobierno federal a

<sup>12</sup> Estados Federados en Alemania. Tienen atribuidas las competencias en materia educativa.

las empresas (Hoeckel, K., 2008), aunque en la actualidad se han promovido subvenciones a las empresas que opten por contratar a aquellos colectivos más desfavorecidos, con el objetivo de corregir las desigualdades que genera el sistema educativo alemán. De este forma, de acuerdo con datos del Instituto Federal para la Formación Profesional (*Bunderinstitute für Berufsbildung, BiBB*) solo el 8% de las empresas que participan en la FP dual reciben transferencias directas. Las escasas subvenciones permiten a la empresa tener incentivos para retener al trabajador, ya que han costado ella misma la mayor parte de su formación.

Esta dualidad en la financiación nos conduce al segundo principio que es el de consenso, indispensable para su buen funcionamiento, que requiere el acuerdo entre los tres agentes sociales: las empresas, los sindicatos y los poderes públicos. Este sistema en el que intervienen todos los agentes sociales requiere, en definitiva, un consenso, en el que cada parte se comprometa a asumir sus funciones y que se mantenga en el medio y largo plazo.

En cuanto al tercer principio, el de primacía en la profesión cualificada, se basa en el hecho de que el aprendizaje no debe centrarse en las necesidades particulares de la empresa, sino que debe proporcionar las habilidades para el ejercicio de un oficio genérico.

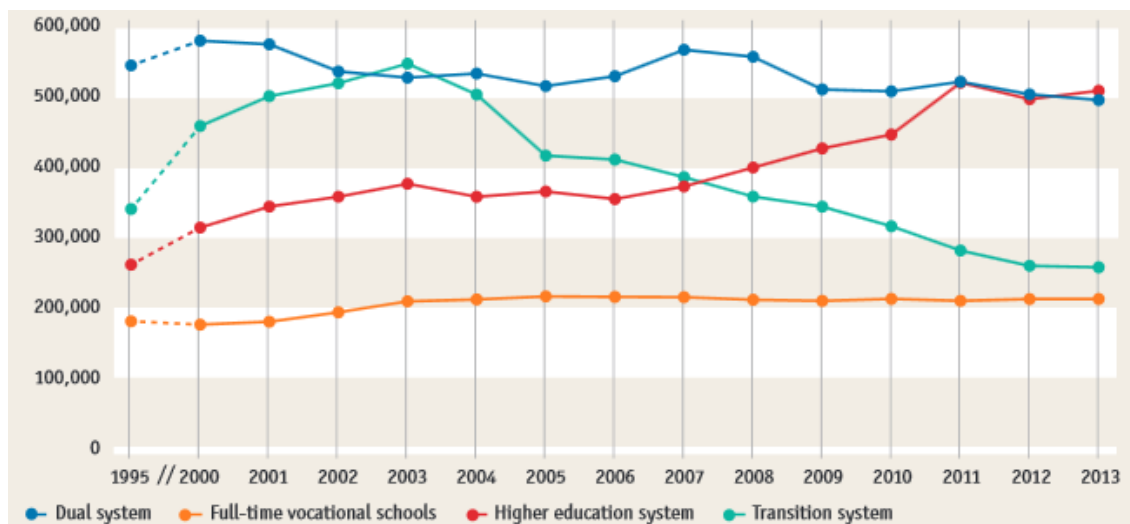
Ofrecemos a continuación una panorámica de los principales datos del sistema de formación dual, procedentes de la *Federal Statistical Office* recopilados por la *Germany Trade & Investment*<sup>13</sup>. En 2011, alrededor de 455.000 empresas formaron parte del sistema de formación dual, de las cuales la mayoría eran empresas de entre 50 y 499 trabajadores. En ellas trabajaban 1,4 millones de estudiantes, de los que 566 mil estaban en su primer año de contrato. De estos, forman parte el 29% de estudiantes con título para acceder al sistema universitario pero que optaron por la FP dual. De media, cada profesor en la empresa se hace cargo de 2,2 alumnos. La edad media de acceso a la FP dual se sitúa en los 19,5 años mientras que la edad media de finalización es de 22 años y el 95% aprueban los exámenes finales para el título.

No obstante, existen una serie de desafíos para el sistema dual alemán en la actualidad. En los últimos años observamos que ha descendido ligeramente el número de estudiantes en el sistema dual pero lo característico es que los que acceden al sistema universitario han conseguido igualarse a los del sistema de formación dual, de forma que 2013 fue el primer año en la historia de Alemania en el que la formación dual no fue la primera opción. Otro hecho característico y claramente positivo es que los que se ven obligados a acceder al sistema de transición han caído en los últimos años (Gráfico 16).

---

<sup>13</sup> La agencia de desarrollo económico del Gobierno Federal alemán

Gráfico 16. Vías seleccionadas tras finalización estudios secundarios



Fuente: Education in Germany 2014

El informe *Report on Vocational Education and Training 2014* ofrece un análisis de estos datos. Las empresas señalan que ante la caída de la proporción de estudiantes en la educación dual es necesaria una mejor orientación al finalizar la etapa Secundaria 1. Apuntan que es necesario, pues a lo largo de los últimos años, el número de estudiantes que no encontraron un lugar de prácticas que se ajustase a sus preferencias fue de 21.000, mayor que el número de vacantes que quedaron libres en empresas, de 35.000. Por su parte, los estudiantes consideran que las prácticas deben mejorarse y proponen reorientar la oferta de prácticas de acuerdo con los cambios que se están produciendo en la economía alemana. Aún así, ambas partes reconocen la fortaleza del modelo para la formación de trabajadores preparados, y que estas deficiencias solo pueden ser corregidas mediante la coordinación entre el Gobierno Federal, los Estados y los agentes sociales, que son “el pilar central del éxito del modelo de formación dual”.

En cuanto a la situación de la Formación Profesional en España, existe un incipiente sistema de Formación Profesional dual, desde la aprobación del Real Decreto 1529/2012. En las últimas estadísticas puestas a disposición por el Ministerio de Educación, correspondientes al curso 2012-2013, en España había casi 2.000 estudiantes en este sistema, lo que representaba un escaso 0,3% del total de alumnos en Formación Profesional, con 500 empresas participantes, frente a las 455.000 alemanas. No obstante, el sistema es de difícil análisis al ser de aplicación independiente por parte de las Comunidades Autónomas, existiendo de esta forma algunas que no lo han puesto en marcha y de entre las que sí lo han hecho, de distintas formas, como por ejemplo a través de un mayor o menor grado de subvención a las empresas.

En este sistema, al menos un tercio de los estudios han de realizarse en forma de prácticas en empresas colaboradoras, frente al 60% alemán. Sin embargo, los aprendices no tienen garantizadas que las prácticas que desarrollen estén



remuneradas. Para la obtención de una remuneración, se puso en marcha un nuevo contrato de formación y aprendizaje de entre 1 y 3 años, pero que al no disponer de formación en el aula, no permite obtener un título de Formación Profesional, sino que a cuyo término se obtiene simplemente un certificado de profesionalidad. Podemos ver de este modo diferencias sustanciales con el sistema dual alemán.

Podrían realizarse más matizaciones a la clasificación de Caroleo, F.E. y Pastore, F (2003) pues, además del sistema dual, existen otros sistemas que combinan estudios con trabajo como pueden ser el modelo británico, con un sistema de formación profesional firmemente anclado en el puesto de trabajo o por trabajos no necesariamente ligados al sistema educativo, como en los Países Bajos.

## 2.3 Posibles soluciones

De los datos analizados, tal y como se señala en Wölfl, A. y J. S. Mora-Sanguinetti (2011) en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países, no existe un sistema de Formación Profesional atractivo, que evite el abandono escolar temprano y permita a este elevado porcentaje de población, con un nivel de estudios 0-2, alcanzar sus estudios secundarios superiores -niveles 3 y 4- por la vía profesional.

Mejorar el acceso a la educación y prolongar el acceso a la formación, especialmente de aquellos que han abandonado la educación prematuramente, tendría un doble efecto positivo. La primera de ellas es que no solo incrementaría las oportunidades futuras de los mismos, sino que también evitaría que cayesen en desempleo. Es un hecho contrastado que mayores niveles educativos garantizan mejores resultados en el mercado laboral.

Una mejora en el sistema de Formación Profesional permitiría corregir estas deficiencias y un modelo con buenos resultados es el de formación dual alemán. Dicho modelo, aún a pesar de sus inconvenientes –falta de competencias académicas, dificultades para el acceso a la universidad, desigualdad entre los estudiantes procedentes de *distintas* vías o el del aprovechamiento del aprendiz en algunos casos para actividades exclusivamente de interés para la empresa- permite ajustar mejor la oferta de formación profesional a las características de la actividad productiva. Además, potencia la visión del trabajador como una inversión creadora de valor, al intervenir la empresa junto con el sector público en la financiación de la inversión. Así, se crea el incentivo para que la empresa decida mantener al trabajador en la empresa, a diferencia de un sistema de subvención a la contratación de jóvenes, el cual podrá ser eficaz en el corto plazo pero no será por si mismo sostenible en el largo plazo. Asimismo, el sistema debe proporcionar al aprendiz habilidades y conocimientos que le permitan aspirar a otro tipo de trabajo.

Sin embargo, y además de las desventajas anteriormente señaladas inherentes al sistema existen dificultades para su adopción. Conviene señalar que no es posible trasladar de manera idéntica un sistema de un país a otro, esto es, debe ser entendido como un proceso de adaptación y no como un proceso de reproducción, tal y como se

apunta en Euler, D. (2013). Un aspecto clave en este sentido es la diferente estructura productiva entre ambas economías. Así, por ejemplo, el tamaño medio de la empresa alemana es claramente superior al español y las pymes tienen dificultades para, además de pagarle un salario al aprendiz, costear su formación.

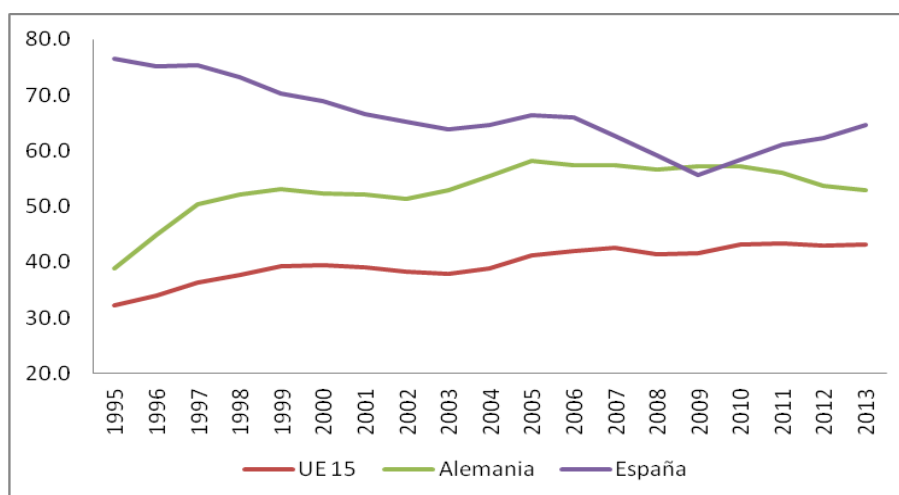
De todas formas, el éxito del sistema radicará no solo en el modelo que desde el Gobierno se cree, sino que el mismo esté consensuado con los agentes sociales y que exista una cultura empresarial que considere la formación como una inversión de la que se obtendrán retornos con posterioridad.

### 3 Instituciones del mercado de trabajo

#### 3.1 La dualidad del mercado laboral: el problema de la temporalidad

Analizaremos en este epígrafe la dualidad del mercado laboral español y, en particular, el problema de la contratación temporal y cómo afecta esto a los jóvenes. España presentaba en el año 2013 la tercera tasa de temporalidad<sup>14</sup> más elevada de la UE 28 en los jóvenes, del 64,7%, solo por detrás de Eslovenia y Polonia y la segunda más alta en el conjunto del mercado laboral, del 23,2%. Se representa en el Gráfico 17 la evolución de la tasa de temporalidad de los jóvenes en Alemania, España y la UE.

Gráfico 17. Tasa de temporalidad jóvenes (%)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Ambas, tanto la tasa de temporalidad de los jóvenes alemanes como la de los españoles, se mantiene por encima de la media de la UE siendo incluso, en el año 2009, la tasa de temporalidad juvenil alemana superior a la española. No obstante, conviene realizar dos aclaraciones respecto a este dato que, en principio, puede parecer positivo para la economía española.

En primer lugar, debemos contextualizarlo en un año en el que la destrucción de empleo en España fue muy superior a la alemana. A su vez la destrucción de empleo se concentró en los trabajadores con contrato temporal y, todavía en mayor grado, en los jóvenes con contrato temporal, de ahí la caída de este ratio. Ilustrando este hecho con datos (Tabla 1), el número de empleados jóvenes cayó en España 19 veces más que en Alemania entre los años 2007 y 2009. Sin embargo, mientras en el caso alemán la

<sup>14</sup> La tasa de temporalidad de los jóvenes se define como el número de empleados de entre 16 y 24 años con un contrato temporal en relación al número total de empleados del mismo grupo de edad

destrucción de empleo fue pareja para temporales y no temporales –del 1,7% y del 1,4% respectivamente– en el caso español fue mucho más acusada en los trabajadores temporales jóvenes, del 38,2%, frente al 17,4% de los trabajadores fijos.

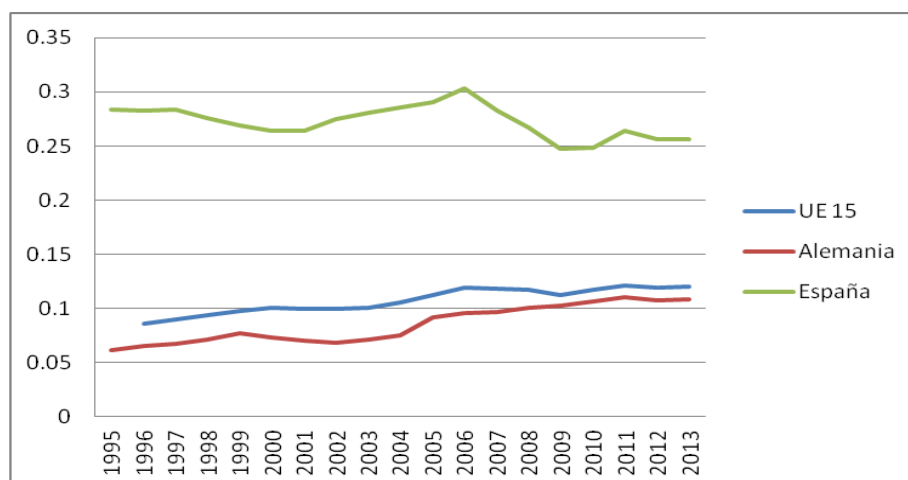
Tabla 1. Destrucción empleo jóvenes por tipo de contrato en España y Alemania. 2007-2009 (miles)

		Alemania	España
2007	Empleados	4.233,1	1.864,7
	Empleados temporales	2.418,7	1.169,1
2009	Empleados	4166,9	1.297
	Empleados temporales	2377,1	722,3
Tasas variación	Empleados	-1,6%	-30,4%
	Empleados temporales	-1,7%	-38,2%
	Empleados no temporales	-1,4%	-17,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de Labour Force Survey, Eurostat

El segundo hecho es que la temporalidad en jóvenes no es, en sí misma, un problema grave. Para la mayoría supone iniciar su experiencia laboral y no resulta extraño que esto se produzca mediante un empleo de carácter temporal. El verdadero problema surge cuando se produce un encadenamiento de contratos temporales durante largos períodos de tiempo, que lleva a un círculo vicioso de temporalidad y desempleo o inactividad y cuando se hace un uso fraudulento de este tipo de contratación. Así, para el grupo de edad comprendido entre 25 y 39 años la tasa de temporalidad se ha situado entre el 25% y el 30% mientras que la alemana y la europea se sitúan en torno al 10%.

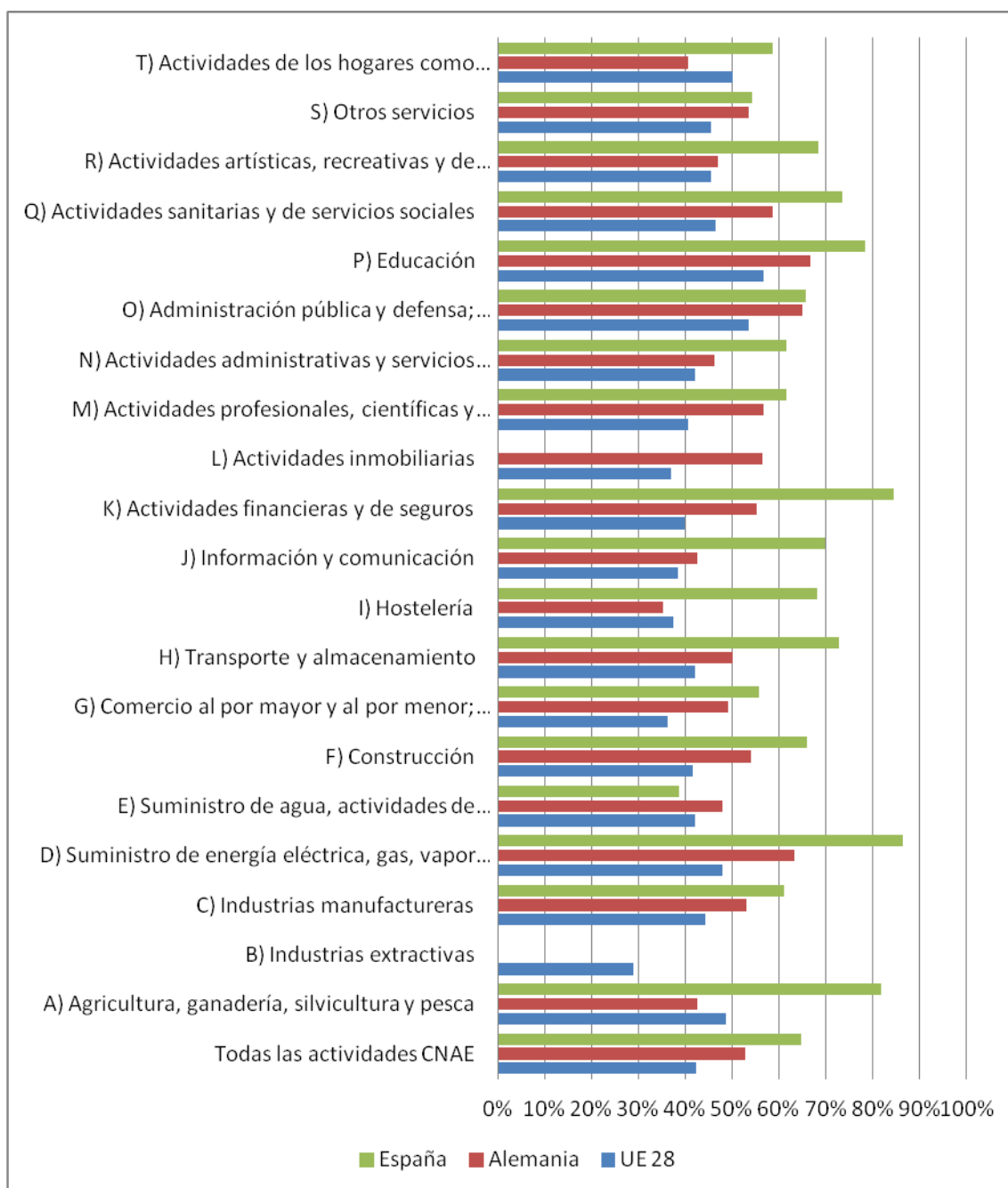
Gráfico 18. Tasa de temporalidad 25 a 39 años (%)



Fuente: Labour Force Survey, Eurostat

Por tanto, ¿a qué se debe que la temporalidad para los jóvenes españoles y las expectativas de que esta situación continúe a lo largo de su vida laboral sean más elevadas que para los europeos?

Gráfico 19. Tasa temporalidad jóvenes por actividad económica (clasificación NACE Rev. 2)



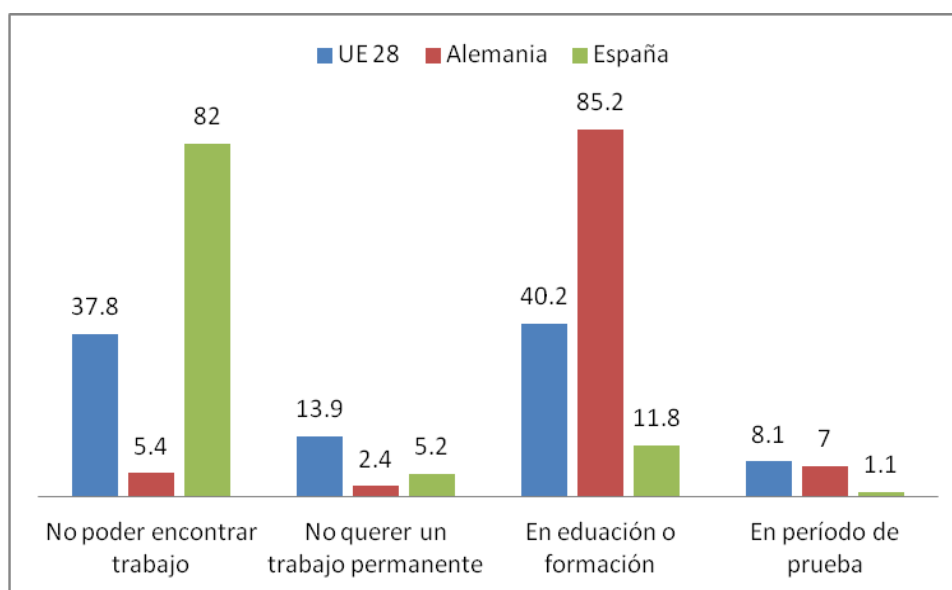
Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Frecuentemente se asocia la elevada tasa de temporalidad del mercado laboral español con su estructura productiva, con mayor predominio de actividades estacionales y temporales. No obstante, la tasa de temporalidad de los jóvenes es más

elevada en España para cualquiera de las actividades económicas<sup>15</sup> que en Alemania o la UE, lo que hace difícil de sostener dicho argumento (Gráfico 19).

Los motivos que ofrecen los jóvenes a su situación de temporalidad en la EPA son claramente reveladores. Si en el año 2013, mientras en Alemania 8 de cada 10 jóvenes que tenían un contrato temporal estaban en un período de formación, en España esto solo era causa de su situación de temporalidad para 1 de cada 10. La razón de la temporalidad para 8 de cada 10 jóvenes españoles estaba en no poder encontrar un trabajo permanente.

Gráfico 20. Razones empleo temporal jóvenes (% sobre contratados temporalmente)



Fuente: *Labour Force Survey*, Eurostat

Esto está en consonancia con lo que señalan muchos estudios económicos, como en Dolado et al. (2013), donde se apunta que “en España existe un mayor encadenamiento de contratos temporales, donde esta modalidad es más un callejón sin salida (*dead end*) que un trampolín hacia la estabilidad (*stepping stone*)” o en Quinitini y Martin (2006) cuyo análisis muestra que “en un número de países europeos (entre ellos Alemania) los jóvenes que empiezan en trabajos temporales tienden a adquirir permanentemente un puesto de trabajo estable pero en otros países es más probable quedarse atrapado en un trabajo temporal –especialmente en España”. Es decir, y tal y como apuntábamos anteriormente, la temporalidad en jóvenes puede resultar positiva si constituye una vía de inicio en el mercado laboral y supone el primer paso hacia un contrato estable pero es claramente negativa cuando lleva consigo un encadenamiento de contratos temporales y precarios.

<sup>15</sup> Las actividades económicas se clasifican de acuerdo con la NACE Rev. 2, que es el sistema de clasificación de las actividades económicas usado en la UE. En España, la CNAE 2009 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) ha sido elaborado de acuerdo con la misma.

De especial interés es el estudio dinámico que se hace en este último trabajo, donde se sigue la situación de una cohorte de jóvenes de 18 años en el año 1996 a lo largo de la siguiente década, hasta 2005, con 27 años. El análisis pone de manifiesto la tendencia a empezar trabajando bajo un contrato temporal para ir adquiriendo un trabajo estable a lo largo de los años, pero con notables diferencias entre países. Así, existía una mayor y similar proporción de empleados de 18 años con contrato temporal en España, Finlandia, Francia y Suecia, pero al cabo del tiempo la situación era muy diferente. De este modo, en el año 2005, en Francia se había reducido a un 13% mientras que en España se situaba en el 43%. Además, el estudio llega a la conclusión de que, de media, el tiempo que se tarda en conseguir el primer trabajo permanente va desde los 2 años en Dinamarca o Alemania a los 6 años en España.

Esta situación se enmarca dentro de la conocida como dualidad del mercado laboral español en el que existen en líneas generales dos tipos de trabajadores: con contrato indefinido y con contrato temporal. Las fuertes diferencias en la precariedad de uno y otro tipo de contrato hacen que la transición hacia un contrato indefinido resulte más complicada. En este mercado dual uno de los colectivos más perjudicados es el de los jóvenes que, ante la dificultad de lograr un contrato indefinido en el corto y medio plazo se ven abocados en muchos casos a encadenar contratos temporales con intervalos de mayor o menor duración en una situación de desempleo.

Desde un punto de vista puramente económico, la dualidad del mercado laboral trae consigo consecuencias negativas sobre la productividad, la determinación de los salarios y la volatilidad del empleo.

En lo que respecta a la volatilidad del empleo, existe evidencia empírica acerca de que la dualidad del mercado laboral español es una de las causas de la elevada destrucción de empleo en épocas de crisis.

En la determinación de los salarios, porque se asemeja desde un punto de vista teórico al problema de *insiders-outsiders*. Esta teoría señala que ciertos trabajadores disponen de un poder de negociación más elevado, lo que les permite obtener salarios más elevados, aún a pesar de que el resto de la fuerza de trabajo soporte situaciones de desempleo. Los *insiders* son en nuestro caso los trabajadores con contrato indefinido mientras que los *outsiders* son los trabajadores con contrato temporal o en desempleo. Los primeros tienen un poder de negociación más elevado, dada su mejor situación, por lo que pueden presionar al alza sobre sus salarios, provocando que un mayor número de trabajadores con contrato temporal acaben en desempleo.

Y desde el punto de vista de la productividad, porque cuanto más elevada sea la tasa de temporalidad, más elevada es la proporción de trabajadores para los que la empresa no tiene incentivos a invertir en su formación.

Por tanto, es necesario un sistema de contratación que reduzca la dualidad. Especialmente desde el punto de vista particular del mercado laboral juvenil, resulta necesario un modelo que entienda el contrato por un tiempo definido como aquel

destinado o bien a una formación del trabajador al tiempo que adquiere experiencia laboral o bien a cubrir puestos de trabajo en actividades de carácter estacional.

Así, es necesario que las reformas en este campo no consistan en incentivos a la contratación de carácter temporal de jóvenes como ocurre en la actualidad, que en definitiva resultan en trabajos precarios y que no solucionan el problema de la dualidad, sino que vayan encaminadas, entre otros, a potenciar la parte formativa de los contratos, así como a apostar por modalidades de contratos que tiendan a incentivar la contratación indefinida en el largo plazo.

También sería conveniente simplificar la contratación temporal, reduciendo los resquicios legales para su aplicación en casos que no se ajustan a su filosofía y potenciar la inspección del uso fraudulento de la misma. Todos estos aspectos entran en el campo del Derecho Laboral por lo que no los vamos a tratar aquí, simplemente apuntar que, en la práctica, la aplicación de la norma sobrepasa en muchos casos los límites legales.

### 3.2 Salarios de los jóvenes y efecto del salario mínimo

En lo que se refiere a los ingresos, tal y como cabría esperar derivado de su menor productividad, de la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial o de la combinación de trabajo con formación, la ganancia media anual<sup>16</sup> de los jóvenes españoles es inferior a la de los mayores de 25 años. Además, existe una fuerte brecha de género para todos los niveles de edad, aunque entre los más jóvenes esta es menor<sup>17</sup> (Gráfico 21).

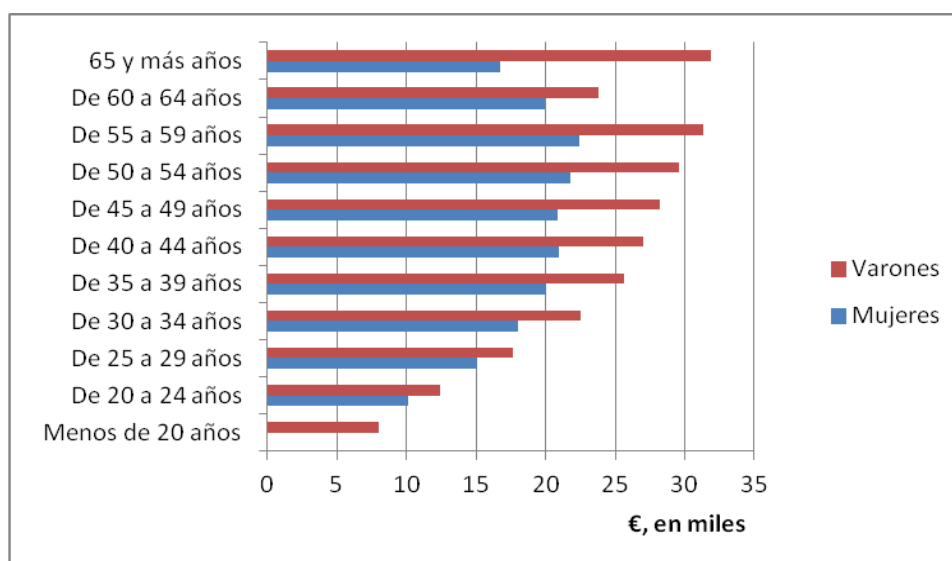
---

<sup>16</sup> La ganancia anual media incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y las retribuciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). No se incluyen los atrasos que correspondan a años anteriores, ni tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje.

<sup>17</sup> Esta diferencia se reduce si considerásemos situaciones similares respecto al tipo de contrato o a la ocupación, aunque, de todas formas, la desigualdad se mantiene.



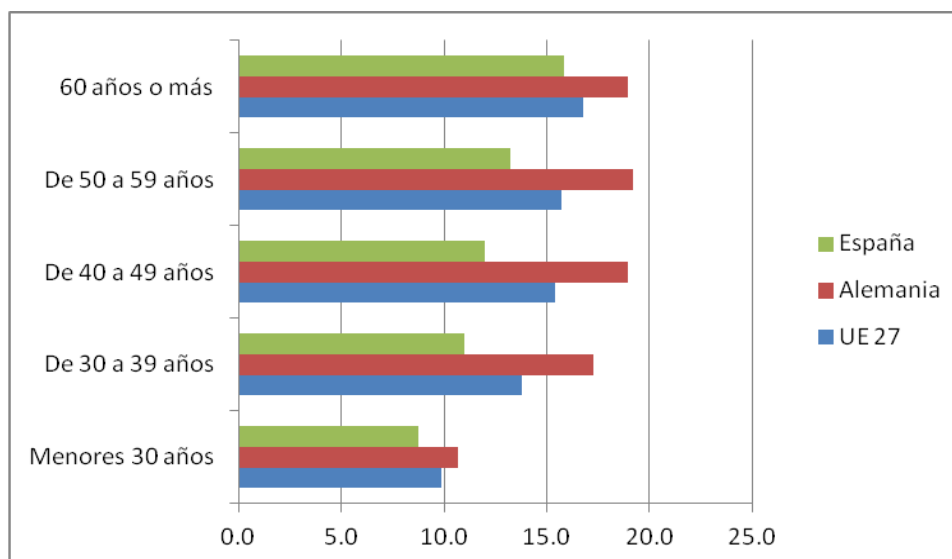
Gráfico 21. Ganancia media anual por trabajador (2012)



Fuente: Encuesta anual de estructura salarial, INE

En cuanto a las diferencias con el conjunto de la UE y con Alemania, la ganancia media de los jóvenes españoles<sup>18</sup> es inferior a la de aquellos, tanto en términos nominales (Gráfico 22) como en paridades de poder adquisitivo (Gráfico 23).

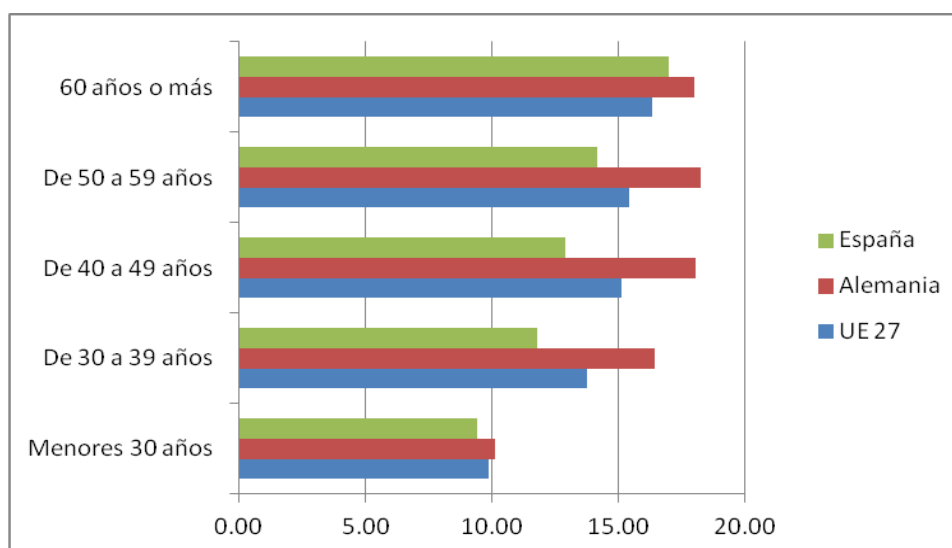
Gráfico 22. Ganancia media por hora (€), año 2010.



Fuente: *Structure of Earnings Survey*, Eurostat

<sup>18</sup> Los definimos aquí como menores de 30 años pues es el nivel máximo de desagregación ofrecido por Eurostat en esta encuesta.

Gráfico 23. Ganancia media por hora en paridades de poder adquisitivo (€), año 2010



Fuente: *Structure of Earnings Survey*, Eurostat

Si introducimos el nivel de estudios en el análisis, observamos que la prima salarial de la educación<sup>19</sup> ha caído en España a lo largo de los años. En Felgueroso, F., Gutiérrez-Domenech, M. y Jiménez Martín, S (2013), se incluye una estimación de la prima salarial de la educación para la economía española en los años 1995, 2002 y 2006 a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Tabla 2. Prima salarial de la educación (%)<sup>20</sup>

	1995	2002	2006
Primera etapa secundaria	0,010	0,006	0,021
Bachiller	0,222	0,188	0,150
FP Grado medio	0,093	0,100	0,101
FP Grado superior desajustado	0,145	0,115	0,116
FP Grado superior ajustado	0,343	0,312	0,259
Diplomado ajustado	0,301	0,277	0,238
Diplomado desajustado	0,610	0,568	0,508
Titulado superior desajustado	0,408	0,369	0,331
Titulado superior ajustado	0,803	0,777	0,705
Grupo de referencia	1,668	1,728	1,732

Fuente: Felgueroso et al. (2013)

<sup>19</sup> La prima salarial de la educación se define como el incremento porcentual en el salario real por hora obtenido por los que invierten en adquirir el nivel educativo correspondiente.

<sup>20</sup> Ajustado y desajustado hace referencia a si el trabajador ocupa o no un puesto para el que están cualificados es decir si no están o están subempleados, respectivamente. El grupo de referencia con respecto al cual se calcula la prima salarial es el de empleados con nivel educativo inferior a la educación secundaria obligatoria.

De los datos anteriores podemos extraer tres conclusiones. La primera es que, como cabría esperar, la prima salarial aumenta a medida que se incrementa el nivel de estudios. La segunda es que, para un mismo nivel de estudios, la prima salarial es superior para los trabajadores que ocupan un puesto que se corresponde con su cualificación que para aquellos que están subempleados. Por ejemplo, en el caso de los titulados superiores en el año 2006, la prima salarial de los primeros era del 70% mientras que la de los subempleados era del 33%. Y por último, la prima salarial de la educación se ha ido reduciendo a lo largo de los años. Este hecho es el más llamativo pues contrasta con lo ocurrido en otros países europeos donde ha aumentado desde la década de los 90 (Boarini y Strauss, 2010). Se suelen señalar como factores que explican esta caída la peor calidad de las titulaciones educativas y el modelo productivo, que demanda en mayor proporción trabajadores menos cualificados, lo que parece ajustarse a la realidad dado el modelo de crecimiento español durante el período analizado. En todo caso, la caída de la prima salarial es un factor negativo pues, en contextos de bajo desempleo, introduce desincentivos para continuar la formación.

Estudiada la situación de los salarios en nuestro país conviene preguntarse si la regulación en torno al mismo afecta al nivel de empleo de los jóvenes. El método más habitual de regulación de los salarios es el de fijación por ley de un salario mínimo interprofesional (en adelante, SMI), que se adopta en base a criterios de justicia y equidad, de forma que se garantice un salario digno. Desde la teoría económica convencional se señala que el salario mínimo no tiene porqué introducir distorsiones en el plano de la eficiencia asignativa, siempre y cuando esté establecido por debajo del salario de equilibrio del mercado. No obstante, esta teoría parte de hipótesis de información perfecta y homogeneidad en el factor trabajo. Modelos más recientes – como el del estudio de mercado de trabajo desde un enfoque monopsonista o la teoría de los salarios de eficiencia- llegan a la conclusión de que incrementos en el salario mínimo no tienen porqué suponer efectos negativos sobre el empleo. Un análisis más exhaustivo de los motivos por los que estos modelos llegan a conclusiones distintas puede encontrarse en Güemes, M.I.G (1997).

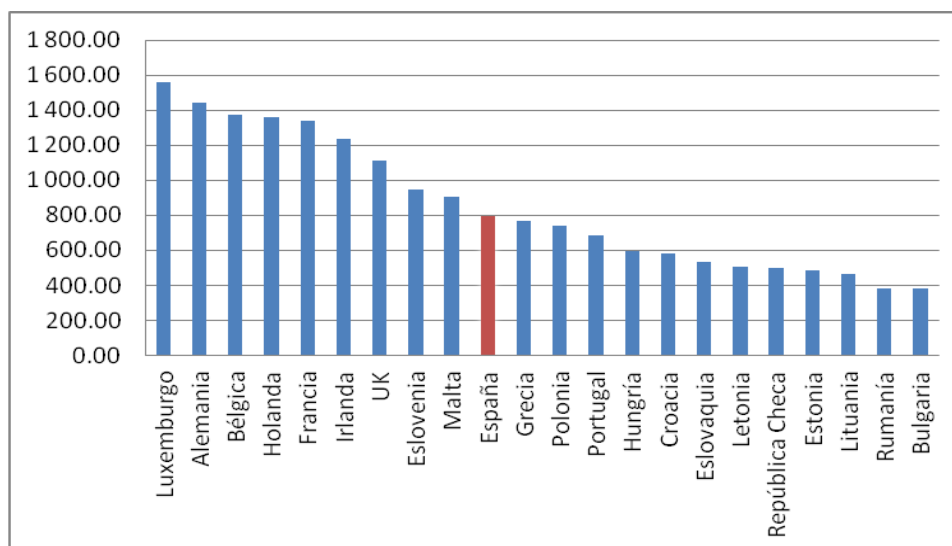
En la UE, 22 de los 28 países tienen fijado un SMI <sup>21</sup>. El último en aprobarlo ha sido Alemania, donde en el presente año 2015 entró en vigor un SMI de 1.445 € mensuales, el cuarto más elevado de la UE en términos nominales. Pese a que anteriormente no existía SMI, gran parte de los convenios colectivos sectoriales fijaban un salario mínimo, al igual que ocurre en los restantes seis países de la UE en los que no existe SMI. Así, siguiendo a Schulten, T. (2014) podemos distinguir dos formas de regulación del salario mínimo: universales, en los que se fija un mismo SMI y sectoriales, en los que no existe salario mínimo global pero sí se fija en ciertas ramas o actividades. Cada uno de ellos puede ser subdividido a su vez en si ese salario mínimo se fija por ley o por acuerdos colectivos o tripartitos.

---

<sup>21</sup> Todos excepto Dinamarca, Finlandia, Suecia, Austria, Italia y Chipre

Por su parte, España cuenta con el noveno SMI más elevado en términos nominales, que se sitúa en los 752,85€ mensuales<sup>22</sup>. En paridades de poder adquisitivo, el SMI español es el décimo más elevado de los 22 países UE que han fijado SMI, pero mucho menor que el de los países europeos más desarrollados (Gráfico 24).

Gráfico 24. SMI en Paridades de Poder Adquisitivo (€)



Fuente: Eurostat

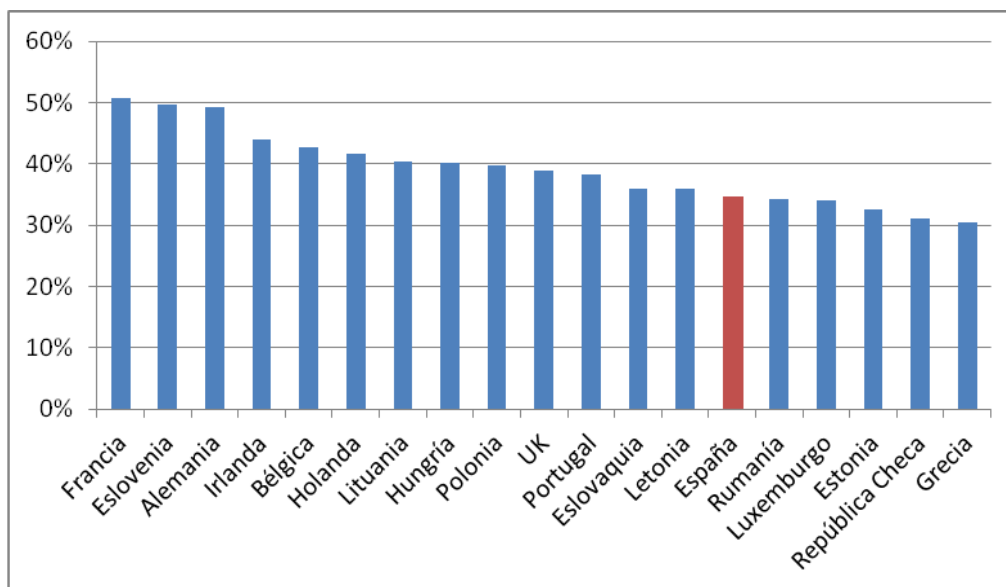
No obstante, puesto que la productividad del trabajo puede ser muy diferente entre los distintos países, para determinar el tamaño relativo del SMI se suele analizar el índice de Kaitz. Este índice se define como el porcentaje que representa el SMI sobre el salario medio. España presenta un índice de Kaitz relativamente bajo si lo comparamos con los países de su entorno (Gráfico 25).

Sin embargo, hay que señalar que este índice solo nos permite un análisis parcial pues no tiene en cuenta la distribución salarial. Así, supongamos dos países con el mismo salario medio e igual SMI, pero en el que uno de ellos presenta una mayor desigualdad en la distribución de ingresos. Pues bien, aunque el índice de Kaitz sea el mismo, la incidencia del SMI sería mayor en el país con menor redistribución del ingreso pues habría una mayor proporción de la población percibiéndolo. Por ello, otra forma de calcular el índice de Kaitz es con respecto al salario mediano<sup>23</sup>. En el Gráfico 26 se muestran estos datos.

<sup>22</sup> Aunque el SMI en España está fijado en los 648,60 € mensuales, este se distribuye en 14 mensualidades por lo que para efectuar comparativas a nivel internacional se distribuye en 12.

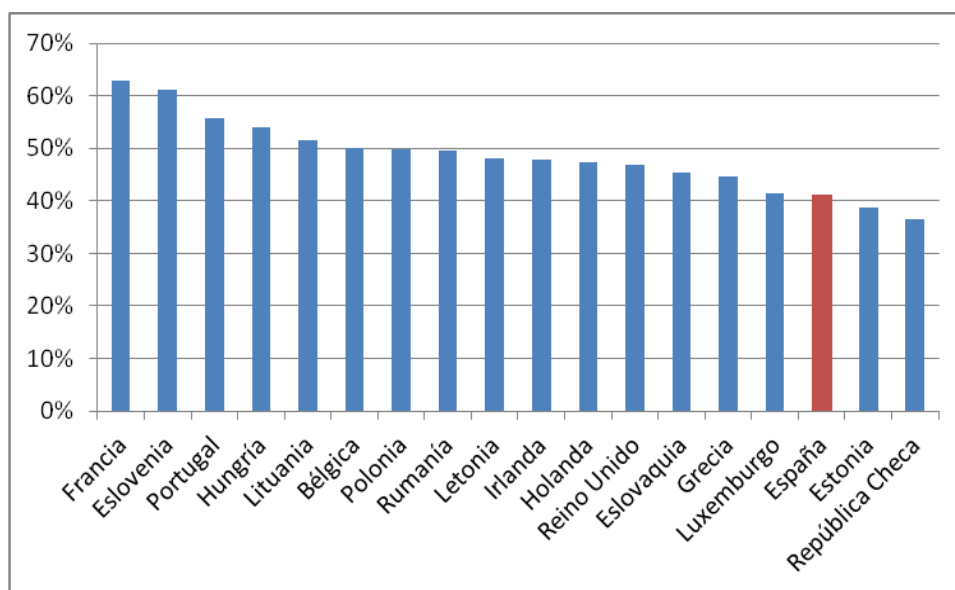
<sup>23</sup> El salario mediano se define como aquel que divide la distribución de los salarios en dos partes iguales, con la mitad de los trabajadores ganando más que el salario mediano y la otra mitad ganando menos.

Gráfico 25. Índice de Kaitz con respecto al salario medio (2013)<sup>24</sup>



Fuente: OCDE. Dato Alemania, elaboración propia.

Gráfico 26. Índice de Kaitz con respecto al salario mediano (2013)



Fuente: OCDE

En ambos casos España se sitúa en el grupo con ratios más bajos. Asimismo, tan solo en dos países el SMI representa más del 60% del salario mediano. Así y en general, los estudios empíricos parecen estar de acuerdo en que el SMI no resulta elevado.

<sup>24</sup> Para Alemania se ha utilizado el dato del salario medio en 2013 –último disponible– por lo que cabe esperar que el índice esté sesgado al alza.

Podemos encontrar trabajos recientes para la UE sobre este asunto en Ryck, F. (2012) o en Schulten, T. (2014). En este último se señala que un salario de pobreza es aquel que no supone más del 50% del salario mediano. Por tanto, de los países analizados trece tendrían fijado un SMI de este tipo.

Sin embargo, en lo que respecta a sus efectos, existen estudios econométricos que cuantifican tanto efectos positivos como negativos del SMI sobre el empleo de bajos salarios en países occidentales, como pueden ser los de los jóvenes –una amplia revisión de la literatura acerca de este asunto puede encontrarse en Neumark, D. y Wascher, W. (2006)- pero todos ellos parecen coincidir en no encontrar efectos negativos significativos sobre el empleo independientemente de su cualificación. No obstante, y tal y como se concluye en este estudio, no se debe tener únicamente en cuenta los efectos del SMI sobre el empleo, sino también sus efectos positivos sobre el nivel y distribución de los salarios, sobre el consumo o sobre la acumulación de capital humano.

En el caso de los jóvenes, el análisis del SMI es diferente pues muchos países de la UE cuentan con un SMI para jóvenes de cuantía inferior al SMI general, a diferencia de lo que ocurre en España. Podemos observar esta circunstancia en la Tabla 3. De entre 16 de los países de la UE que venimos analizando, cuatro no establecen SMI diferenciado, nueve fijan un salario menor al SMI a trabajadores jóvenes y tres incrementan el SMI en función del grado de complejidad y responsabilidad que presente el puesto de trabajo, por lo que cabe esperar que el SMI de los trabajadores jóvenes sea inferior a los de los trabajadores con mayor experiencia laboral.

Tabla 3. SMI Jóvenes Europa<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Fuentes. Reino Unido: UK Government (<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>). Bélgica: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=39004>). Holanda: Ministry of Social Affairs and Employment ([http://www.inspectieszw.nl/english/minimum\\_wage/](http://www.inspectieszw.nl/english/minimum_wage/)). Luxemburgo: Ministère de la Sécurité Sociale ([http://www.mss.public.lu/publications/parametres\\_sociaux/](http://www.mss.public.lu/publications/parametres_sociaux/)). Francia: Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html#>). Irlanda: Department of Jobs, Enterprise and Innovation, ([http://www.workplacerelations.ie/en/Frequently\\_Asked\\_Questions/National\\_Minimum\\_Wage/](http://www.workplacerelations.ie/en/Frequently_Asked_Questions/National_Minimum_Wage/)). Polonia: <http://www.thenews.pl/1/12/Artykul/192423,Minimum-wage-up-in-2015>. Hungría: National Employment Service of Hungary (<http://en.afsz.hu/engine.aspx>). Resto de países: consulta de su legislación a través de <http://www.wageindicator.org>

País	SMI mensual	SMI jóvenes
Alemania	1473 €	- Menores 18 años que no han completado FP: no se aplica SMI. Tampoco a contratos en FP.
Bélgica	1501,82 €	- 20 años (96%): 1441,71 € - 19 años (92%): 1381,67 € - 18 años (88%): 1321,60 € - 17 años (76%): 1141,38 € - 16 y menos (70%): 1051,27 €
Eslovenia	790,73 €	- Sin diferenciación por edades.
Eslovaquia	380 €	- No hay diferenciación por edades pero el SMI se multiplica por un coeficiente en función de la dificultad del tipo de trabajo.
España	756,70 €	- Sin distinción por edades.
Estonia	390 €	- Sin distinción por edades
Francia	1452,72 €	- 17-18 años (90%): 1311,95 € - Menores 17 (80%): 1166,34 €
Grecia	586,06 €	- Menores 25 años: 510,95 €
Holanda	1501,80 €	- 22 años (85%): 1276,55 € - 21 años (72,5%): 1088,80 € - 20 años (61,5%): 923,60 € - 19 años (52,5%): 788,45 € - 18 años (45,5%): 683,30 € - 17 años (39,5%): 593,20 € - 16 años(34,5%): 518,10 € - 15 años (30%): 450,55 €
Hungría	105000 HUF (334 €)	- No hay distinción por edades pero trabajadores profesionales, que desempeñan trabajos para los que se requiere un determinado nivel de formación, se aplica un SMI mayor. (122.000 HUF)
Irlanda	1461,85 €	- Menores de 18: 1024,14 € - Mayores 18, primer año experiencia profesional: 1169,48 € - Mayores 18, segundo año experiencia profesional: 1316,51 €
Luxemburgo	1922,96 € (En trabajos cualificados, el SMI de mayores de 18 aumenta un 20%: 2307,56 €)	- 17-18 años: 1538,37 € - 15-17 años: 1442,22 €
Polonia	1750 PLN (409,53€)	- Trabajadores en su primer año de empleo (80%): 1400 PLN (327,62€)
Portugal	589,17 €	- No hay distinción por edades.
Reino Unido	1050 libras	- 18-20 años: 829,26 libras - Menores 18: 612,65 libras - Aprendices: 441,3 libras
República Checa	9200 CZK (336€)	- 8 tipos distintos de trabajos, que van desde los 9200 CZK en el más básico y con 18.400 CZK en el más cualificado

Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes.

La fijación de un SMI menor para los trabajadores jóvenes se suele basar en dos argumentos.

El primer motivo es el de que, desde un punto de vista económico, a los trabajadores que se están iniciando en el mercado laboral, la empresa no solo les paga un salario sino también el coste de su formación y por ello la necesidad de establecer un SMI más reducido.

El segundo de ellos es que la fijación de un SMI puede introducir incentivos a los jóvenes para abandonar sus estudios. Esto solo se producirá cuando el SMI sea suficientemente elevado. En general, observamos que los países que han introducido un salario diferenciado en función de la edad son aquellos que presentan un SMI mayor en términos de poder adquisitivo. Además, el SMI español presenta uno de los valores más bajos en el índice de Kaitz. Por tanto, la introducción de un SMI menor para los jóvenes en nuestro país sin que se produzca una subida de aquel, podría suponer un efecto negativo sobre la equidad.

Para concluir, es necesario analizar el grado de incidencia del SMI sobre los jóvenes españoles. De acuerdo con Banco de España (2012), el porcentaje de trabajadores jóvenes directamente afectados por el SMI era tan solo del 2,06%<sup>26</sup>. Aunque este mismo estudio, a través de un modelo logit, estima que una subida del SMI tiene un impacto significativo y positivo en la probabilidad de perder el empleo<sup>27</sup>, la incidencia del SMI resulta muy reducida por lo que cabe esperar que una reducción del SMI vía establecimiento de SMI diferenciados no sea la solución al problema de empleo. Además, se producirían efectos negativos sobre la redistribución de la renta, dado el bajo nivel del SMI español en términos comparativos con otros países europeos. Por tanto, la introducción de SMI diferenciados debería ir acompañado de subidas en el SMI que equiparen, al menos, en términos del índice de Kaitz los salarios españoles con los de los países europeos más desarrollados.

---

<sup>26</sup> Tal y como se señala en este estudio, la incidencia aumentaría si introducimos en el estudio los salarios mínimos fijados en la negociación colectiva.

<sup>27</sup> Otros estudios referidos a períodos anteriores también cuantifican efectos negativos significativos del SMI sobre el empleo juvenil como en Güemes, IG (1997)



## Conclusiones y ampliación

La crisis económica ha puesto de manifiesto una serie de deficiencias en el mercado laboral español que se reflejan en las altas tasas de desempleo alcanzadas. En particular, los jóvenes españoles se han visto perjudicados por esta situación, alcanzando tasas de desempleo de más del 50%. La estructura productiva y el ciclo económico afectan de forma destacada a esta situación pero en este trabajo se han estudiado otras dos causas del desempleo juvenil a las que se apunta en la literatura económica: el sistema educativo y las instituciones del mercado laboral.

Respecto al primer aspecto que hemos estudiado, la transición del sistema educativo al mercado laboral, encontramos un factor fundamental que dificulta la transición de los jóvenes españoles: la alta tasa de abandono escolar temprano. Más del 20% de los jóvenes españoles abandonan la educación prematuramente, lo que en el medio plazo provoca que caigan en la inactividad o el desempleo, ocasionando dificultades para conseguir un empleo ante la falta de competencias y cualificación. Esta situación queda reflejada en la elevada tasa NEET de nuestro país. La ausencia de un sistema de Formación Profesional en España atractivo, que facilite a estos jóvenes su incorporación al mercado laboral pero sin descuidar su formación, así como la escasa combinación de trabajo con experiencia laboral, permiten explicar esta situación. El sistema de Formación Profesional dual alemán, aún a pesar de sus inconvenientes, presenta resultados favorables en este sentido. Como ya se ha señalado, pese a que la solución no debe ser la reproducción del modelo sino su adaptación, aspectos del mismo como el consenso entre los agentes sociales o la visión de la formación como inversión parecen factores claves para su éxito.

En lo que se refiere a las instituciones del mercado laboral objeto de la Sección 3, hemos estudiado la dualidad del mercado laboral y el problema de la temporalidad, así como la evolución de los salarios y los efectos del SMI.

La tasa de temporalidad española es la tercera más elevada de la UE. La temporalidad es un problema menos importante en el mercado laboral juvenil, en el que cabe

esperar que esta sea elevada y así ocurre en todas las economías europeas. El problema en nuestro país radica en que la temporalidad de los jóvenes no se debe mayoritariamente a una situación que en un futuro les permita alcanzar un puesto de trabajo estable, como ocurre en Alemania o la mayoría de los países desarrollados de la UE, sino en un “callejón sin salida”, con un encadenamiento de contratos temporales y desempleo. Parece necesaria la potenciación de un contrato temporal que fomente la parte formativa y que incentive la prolongación de la contratación del trabajador en el largo plazo.

En lo que respecta a los salarios, la ganancia media de los jóvenes españoles es inferiores a la de los restantes grupos de edad y a los alemanes y a la media europea. Además, la prima salarial de la educación cayó en nuestro país a lo largo del período de expansión económica.

En cuanto a la regulación de los mismos, esta se basa fundamentalmente en el establecimiento de un SMI. La evidencia empírica muestra que en general el SMI no tiene efectos negativos sobre el empleo –aunque sí se encuentran efectos negativos sobre el empleo de los jóvenes- pero sí efectos positivos sobre otros aspectos como la distribución de la renta. El SMI español se sitúa en un nivel intermedio a nivel europeo en términos de poder adquisitivo y es de los más bajos de entre los dieciocho países UE analizados cuando lo comparamos con el salario medio o mediano, el denominado índice de Kaitz.

A diferencia de lo que ocurre en las principales economías de la UE, entre ellas Alemania, no existe en España un SMI menor para los jóvenes. La cuestión de establecer un SMI ha sido ampliamente analizada y en este caso la evidencia empírica muestra resultados contrapuestos. En el caso español, a pesar de que los estudios empíricos cuantifican efectos negativos sobre el empleo juvenil, la incidencia del SMI es muy reducida, por lo que la bajada del SMI no parece una solución al problema del empleo juvenil. Además, dado el bajo nivel del SMI español en términos relativos, esto podría suponer efectos negativos desde un punto de vista redistributivo.

Finalmente, señalar que como posibles líneas de ampliación de este trabajo sería de interés introducir la negociación colectiva –con el objetivo de completar el estudio de la regulación de los salarios- así como el análisis de otro factor explicativo del empleo relevante: las políticas de empleo juvenil.

## Bibliografía

- Authoring Group Educational Reporting (2013). *Education in Germany 2012*. Berlín. Recuperado de: <http://www.bildungsbericht.de/daten2012/summary12.pdf>
- Authoring Group Educational Reporting (2015). *Education in Germany 2014*. Berlín. Recuperado de: <http://www.bildungsbericht.de/daten2014/summary14.pdf>
- Banco de España (2012). Una estimación de las variaciones del salario mínimo sobre el empleo. *Boletín Económico, Diciembre 2012*, 19-25. Recuperado de: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Dic/Fich/be1212-art2.pdf>
- Boarini, R., & Strauss, H. (2010). What is the private return to tertiary education? New evidence from 21 OECD countries. *OECD Journal: Economic Studies*, 2010. doi: 10.1787/19952856
- Cahuc, P., Carcillo, S., Rinne, U. y Zimmermann, K. F. (2013). Youth unemployment in old Europe: the polar cases of France and Germany. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 18. Recuperado de: <http://ftp.iza.org/dp7490.pdf>
- Caroleo, F. E., y Pastore, F. (2003). Youth participation in the labour market in Germany, Spain and Sweden. *T. Hammer*, 115-141.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jimeno, J. (2000). *Explaining Youth Labor Market Problems in Spain: Crowding-Out, Institutions, or Technology Shifts?* (IZA Discussion Paper No. 142).
- Dolado, J. J., Jansen, M., Felgueroso, F., Fuentes, A. y Wölfl, A. (2013). *Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants: A Micro-Level Perspective*. (OECD Economics Department Working Papers, No. 1039). doi: <http://dx.doi.org/10.1787/5k487n5bfz5c-en>
- Euler, D. (2013). *El sistema dual en Alemania ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?* Fundación Bertelsmann.

- Federal Ministry of Education and Research (2015). *Report on Vocational Education and Training 2014*. Bonn. Recuperado de: [http://www.bmbf.de/pub/Report\\_on\\_Vocational\\_Education\\_and\\_Training\\_2014\\_bf.pdf](http://www.bmbf.de/pub/Report_on_Vocational_Education_and_Training_2014_bf.pdf)
- Felgueroso, F., Gutiérrez-Domenech, M. y Jiménez Martín, S. (2013). *¿ Por qué el abandono escolar se ha mantenido tan elevado en España en las últimas dos décadas? El papel de la Ley de Educación (LOGSE)* (FEDEA No. 02-2013).
- García López, J. R. (2011). *Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones* (No. 1130). BBVA Bank, Economic Research Department.
- Güemes, M. I. G. (1997). Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español. *Cuadernos económicos de ICE*, (63), 31-48.
- Hoeckel, K. (2008). *Costs and benefits in vocational education and training*. OCDE. Recuperado de: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/41538706.pdf>
- Hoeckel, K., y Schwartz, R. (2010). *Learning for jobs: OECD reviews of vocational education and training: Germany*. OCDE Recuperado de: <http://www.oecd.org/germany/45668296.pdf>
- Neumark, D., & Wascher, W. (2006). *Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research* (National Bureau of Economic Research. No. w12663). doi: 10.3386/w12663
- Pont, M. M. B. (2011). El sistema educativo en Alemania. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 8 (15). Recuperado de: [http://www.adide.org/revista/index.php?option=com\\_content&task=view&id=266&Itemid=71](http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=266&Itemid=71)
- Quintini, G. y S. Martin (2006). *Starting Well or Losing their Way?: The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries*. (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 39). doi: 10.1787/1815199x
- Rycx, F., & Kampelmann, S. (2012). *Who earns minimum wages in Europe?. New evidence based on house*. (Report 124). European Trade Union Institute.
- Schulten, T. (2014). *Contours of a European Minimum Wage Policy*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Department for Central and Eastern Europe.
- Tremblay, D. G., y Le Bot, I. (2003). The German Dual Apprenticeship System: An Analysis of Its Evolution and Present Challenges. *Labour Education and Training Research Network*. York University, Toronto. Recuperado de: <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-04A.pdf>
- Wölfl, A. y J. S. Mora-Sanguinetti (2011). *Reforming the Labour Market in Spain*. (OECD Economics Department Working Papers, No. 845). doi: 10.1787/5kghtchh277h-en